

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

MARIA EDUARDA RUSSO MIGLIORINI

**Negociações coletivas e equidade de gênero: análise das negociações coletivas no
Município de São Paulo no ano de 2022**

São Paulo - SP

2023

MARIA EDUARDA RUSSO MIGLIORINI

**Negociações coletivas e equidade de gênero: análise das negociações coletivas no
Município de São Paulo no ano de 2022**

Trabalho de Conclusão de Curso elaborado no Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob a orientação do Professor Doutor Adalberto Martins, como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito.

São Paulo - SP

2023

AGRADECIMENTOS

Ao concluir esta etapa significativa da minha jornada acadêmica, sinto-me imensamente grata por todas as experiências, aprendizados e apoio que recebi ao longo do caminho. Gostaria de expressar meus sinceros agradecimentos a todos que contribuíram para o meu crescimento e evolução.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer ao meu professor orientador, Dr. Adalberto Martins, pela orientação valiosa e pelo apoio ao longo da minha caminhada acadêmica.

Aos professores da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, expresso minha gratidão por cada um ter contribuído, em sua área específica, para a minha formação. Cada aula foi uma oportunidade de construir conhecimento e desenvolver habilidades que levo comigo para o futuro.

Às minhas "irmãs" de peito, que compartilharam comigo os altos e baixos desta jornada, Ana Carolina Panico, Carolina Calanca, Giovanna Catelan, Isadora Araújo, Juliana Alves e Luana Passos, meu muito obrigada. Vocês foram meu apoio inabalável no caos, e a amizade que construímos é um tesouro que guardarei para sempre.

Meus agradecimentos ao escritório de advocacia Mannrich & Vasconcelos, nos nomes do Professor Nelson Mannrich, Alessandra Barichello Boskovic e Felipe Tabet Oller Nascimento. A oportunidade de aprendizado profissional e pessoal que me proporcionaram foi inestimável, e sou grata por fazer parte desse ambiente inspirador.

Por fim, e certamente os mais importantes, quero agradecer à minha família. A meu irmão Pedro Henrique, por ser meu companheiro nesta metrópole. Para meus pais, Eliane e Eliader, não tenho palavras suficientes para expressar minha gratidão. Seu apoio incondicional, amor e suporte foram a base que sustentou cada passo que dei até aqui.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para o meu percurso acadêmico, meu mais profundo obrigada. Este trabalho não é apenas meu, mas uma conquista coletiva que celebramos juntos.

Muito obrigada!

*“Cresci sob um teto sossegado
meu sonho era um pequenino sonho meu.
Na ciência dos cuidados fui treinado.
Agora, entre meu ser e o ser alheio,
A linha de fronteira se rompeu.”*

Waly Salomão, Câmara de Ecos.

RESUMO

Trata-se de análise de convenções e acordos coletivos vigentes no Município de São Paulo, durante o ano de 2022, que permeiam o tema da equidade de gênero. Parte-se do panorama da mulher no mercado de trabalho, com evidências do enraizamento da desigualdade de gênero na sociedade, especialmente no contexto laboral, onde a dificuldade de integração das mulheres persiste.

A proposta de utilizar a negociação coletiva como ferramenta para enfrentar esse cenário discriminatório ganha destaque, sendo examinado esse instituto intrínseco do Direito do Trabalho no tocante à sua conceitualização, natureza jurídica, fundamentos e principais características. A análise específica das convenções e acordos coletivos de trabalho em São Paulo/SP, em 2022, revela um tratamento presente da temática, embora seja inequívoca a necessidade de melhorias, especialmente na ampliação do escopo de direitos e na maior inclusão de cláusulas que transcendam a esfera familiar.

A conclusão destaca que a relação entre negociações coletivas e equidade de gênero é promissora, com a participação feminina nos ambientes sindicais emergindo como fator crucial. Contudo, para efetivar essa dinâmica, são necessárias melhorias substanciais, incluindo estratégias para ampliar as discussões sobre igualdade de gênero nas negociações coletivas para sua efetiva aplicabilidade.

Palavras-chave: Equidade de Gênero; Mercado de Trabalho; Negociação Coletiva.

ABSTRACT

The main scope of this study concerns the analysis of conventions and collective agreements in force in the Municipality of São Paulo during the year 2022, which revolve around the theme of gender equality. It starts with an overview of women in the labor market, providing evidence of the deep-rooted gender inequality in society, especially in the workplace where the integration of women continues to pose challenges.

The proposal to use collective bargaining as a tool to address this discriminatory scenario takes center stage. This intrinsic institute of Labor Law is examined in terms of its conceptualization, legal nature, foundations, and key characteristics. The specific analysis of collective labor conventions and agreements in São Paulo/SP in 2022 reveals a current treatment of the theme, although the need for improvements is unequivocal, especially in expanding rights and including clauses that go beyond the family sphere.

The conclusion emphasizes that the relationship between collective negotiations and gender equity is promising, with the participation of women in union environments emerging as a crucial factor. However, substantial improvements are necessary to actualize this dynamic, including strategies to broaden discussions on gender equality in collective negotiations and ensure their effective applicability.

Keywords: Gender Equity; Labor Market; Collective Bargaining.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Instrumentos coletivos com disposições tangentes ao gênero, no total.....	49
Gráfico 2 - Acordos coletivos com disposições tangentes ao gênero, no total.....	49
Gráfico 3 - Convenções coletivas com disposições tangentes ao gênero, no total.....	49
Gráfico 4 - Cláusulas pactuadas, por modalidade de negociação coletiva, no total.....	50
Gráfico 5 - Cláusulas em negociações coletivas, por grupo temático.....	51
Gráfico 6 - Cláusulas em negociações coletivas, no total, de acordo com a inovação no mundo jurídico.....	52

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

OIT: Organização Internacional do Trabalho

DIEESE: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

RASEAM: Relatório Anual Socioeconômico da Mulher

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PNAD Contínua: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CCT: Convenção Coletiva de Trabalho

ACT: Acordo Coletivo de Trabalho

CRFB: Constituição da República Federativa do Brasil

TST: Tribunal Superior do Trabalho

STF: Supremo Tribunal Federal

ACTRAV: Oficina de Actividades para los Trabajadores

RMBA: Região Metropolitana de Buenos Aires

SIRT: Sistema Integrado de Relações do Trabalho

STR: Secretaria de Relações do Trabalho

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1: PANORAMA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	11
1.1. Breves considerações sobre o gênero feminino na sociedade	11
1.2. Inserção das mulheres no mercado de trabalho	15
1.3. Divisão sexual do trabalho e a precarização do trabalho feminino	18
CAPÍTULO 2: NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E EQUIDADE DE GÊNERO	21
2.1. Negociação coletiva no Direito do Trabalho	21
2.2. Negociações coletivas como instrumento social	28
2.3. Recorte de gênero na pactuação de negociações coletivas: estudo comparado	37
2.3.1. Argentina	38
2.3.2. Chile	41
2.3.3. Uruguai	43
CAPÍTULO 3: EQUIDADE DE GÊNERO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO NO ANO DE 2022	46
3.1. Objeto de análise	46
3.2. Base de dados: Sistema Mediador	46
3.3. Parâmetros de análise	46
3.4. Resultados da análise	47
3.5. Pontos de destaque extraídos da pesquisa	51
CONCLUSÃO	53
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55

INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objeto de estudo convenções e acordos coletivos vigentes no Município de São Paulo, durante o ano de 2022, que permeiam o tema da equidade de gênero. Busca-se, por meio da análise proposta, verificar se negociações coletivas são utilizadas como instrumento de emancipação socioeconômica das mulheres ou, adversamente, apresentam-se alheias a tais demandas sociais. Delimita-se, nesses termos, a problematização da pesquisa.

A metodologia adotada neste trabalho foi a dedutiva-analítica, um enfoque que parte de uma compreensão mais ampla para averiguações mais específicas. Quanto aos métodos de pesquisa empregados, foram utilizados o bibliográfico, para fundamentar teoricamente o estudo, o documental, para análise de convenções e acordos coletivos, e o estatístico, para o levantamento e análise de dados quantitativos relacionados à presença da mulher no mercado de trabalho e às cláusulas de gênero nos instrumentos coletivos. A combinação desses métodos proporcionou uma abordagem abrangente e consistente ao longo da pesquisa, contribuindo para a construção de uma análise sólida e embasada.

Buscando uma resolução no que tange à problemática proposta, inicialmente, traçou-se um panorama da presença da mulher no mercado de trabalho. Para tanto, mostraram-se imprescindíveis breves considerações sobre o gênero feminino na sociedade, diante de uma intrínseca relação de causa-efeito entre as duas esferas. A compreensão do papel da mulher na sociedade em uma cultura patriarcal revelou-se de importância vital para a averiguação de seus efeitos em um campo mais restrito, no caso, no âmbito trabalhista.

Com esses paradigmas reconhecidos, atentou-se quanto às dificuldades históricas da integração da mulher no mercado de trabalho, seja em seu acesso, permanência ou ascensão no ambiente laboral. Esses pontos foram debatidos mediante reflexões sobre a inserção feminina no mercado de trabalho, a divisão sexual do trabalho e a precarização do trabalho feminino.

Em tópico subsequente, levantou-se a possibilidade de negociações coletivas serem utilizadas de modo a dirimir o cenário discriminatório vivenciado pelas mulheres no ambiente profissional. Diante disso, examinou-se o funcionamento desses instrumentos, à luz da exposição de seu conceito, espécies, natureza jurídica, fundamentos e principais características. Com essas bases investigadas, conduziu-se uma ponderação sobre a compatibilidade abstrata das negociações coletivas como um mecanismo efetivo de transformação social.

Para atingir essa compreensão, a análise centrou-se nas funções fundamentais desses instrumentos, buscando identificar sua capacidade intrínseca de atuar como agentes de mudança no tecido social. Ao explorar as diversas funções das negociações coletivas, o objetivo foi avaliar se esses dispositivos possuem as características necessárias para se tornarem ferramentas sociais eficazes.

Adicionalmente, foram examinadas as vantagens inerentes à negociação coletiva, considerando aspectos como flexibilidade, adaptabilidade e capacidade de personalização das condições de trabalho. Essa análise visou entender se as características positivas desses instrumentos poderiam ser direcionadas de maneira mais expressiva para promover mudanças sociais, especialmente no que diz respeito à equidade de gênero.

O estudo comparado entre Argentina, Chile e Uruguai reforçou a ideia de que os instrumentos coletivos têm potencial para combater a desigualdade de gênero na América Latina, esboçando um plano de fundo promissor para a análise principal deste Trabalho, qual seja, o uso de acordos e convenções coletivas de trabalho, com abrangência territorial no Município de São Paulo e vigência no ano de 2022, enquanto instrumentos sociais para promoção da equidade de gênero.

De modo a responder essa problematização, valeu-se da base de dados do Sistema Mediador e dos procedimentos de pesquisa adotados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), quando da elaboração do relatório “Negociação Coletiva de Trabalho e Equidade de Gênero e Raça no Brasil”¹, em 2009. Os resultados foram apresentados com o auxílio de representações gráficas, facilitando a exposição final.

¹ _____. OIT. Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil. Brasília: OIT, 2009.

CAPÍTULO 1: PANORAMA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

1.1. Breves considerações sobre o gênero feminino na sociedade

O presente trabalho tem como objeto de estudo convenções e acordos coletivos vigentes no Município de São Paulo no ano de 2022, traçando um recorte de gênero. Para tanto, mostra-se imprescindível a análise da mulher no mercado de trabalho, e a consequente necessidade de instrumentos efetivos direcionados à propagação da isonomia nesse meio. Todavia, qualquer recorte de gênero pressupõe entendimentos acerca desse conceito e seus reflexos sociojurídicos em um panorama mais amplo. Propõe-se, portanto, breves considerações sobre o gênero feminino na sociedade.

A professora Carla Garcia define gênero como o conceito desenvolvido pelas Ciências Sociais para analisar "a construção sócio-histórica das identidades masculina e feminina"². Apesar de ser um conceito teorizado em um período relativamente recente na sociologia jurídica, seu teor pode ser aplicado para analisar o papel social da mulher em períodos antecedentes, pois seu contexto e efeitos são identificados de modo atemporal.

Nessa toada, a intensa segregação de gênero construída e reiterada historicamente concretizou uma realidade na qual a mulher, na esfera do Direito, "só existia *em relação ao homem*, na condição de filha, mãe ou esposa", nas palavras de Silvia Chakian³. De acordo com a referida autora⁴:

"[...] nesse processo de construção histórica das desigualdades impostas às mulheres, até a Revolução Francesa, elas sequer haviam sido pensadas como sujeito de direitos."

Assim, antes da disseminação dos ideais igualitários, a naturalizada distinção entre os sexos e a marginalização jurídica da mulher transparecem-se praticamente sem discernimento ao período histórico ou localização geográfica. Para muitos institutos legais ao longo da história, as mulheres não eram sujeitos no sentido ontológico da palavra, na medida de ser humano, quanto mais sujeitos de direito. Por muito tempo, foram consideradas objetos, propriedade, tal qual os animais.

Na Índia, no primeiro milênio antes de Cristo, o diploma jurídico e religioso denominado Código de Manu instituía que a mulher jamais poderia conduzir-se à sua vontade, estando sob a guarda de seu pai, marido e filhos homens durante toda sua vida, na

² GARCIA, Carla Cristina. Breve história do feminismo. 3.º ed. São Paulo: Editora Claridade, 2015. p. 19.

³ CHAKIAN, Silvia. A Construção dos Direitos das Mulheres – histórias, limites e diretrizes para uma proteção eficiente. Rio de Janeiro; Editora Lumen Juris, 2019. p. 89.

⁴ CHAKIAN, Silvia. A Construção dos Direitos das Mulheres – histórias, limites e diretrizes para uma proteção eficiente. Rio de Janeiro; Editora Lumen Juris, 2019. p. 5.

infância, juventude e velhice, respectivamente. Da mesma forma, na sociedade mesopotâmica, o conhecido Código de Hamurabi (1.680 a.C.) previa em seu art. 141 que a mulher renegada pelo marido poderia ser negociada a terceiros, em servidão temporária, para quitar dívidas da autoridade familiar masculina⁵.

Na civilização romana, a mulher apreciava melhor condição social em comparação a outras civilizações clássicas, mas não se discute sua marginalização no campo jurídico. Elas não gozavam de capacidade jurídica plena, estavam submetidas à tutela perpétua e subjugadas ao *pater familias*⁶, o qual detinha poder absoluto sobre os membros da família⁷. Infere-se, portanto, que diferenças políticas e culturais entre Oriente e Ocidente influíram pouco no que se refere à inferioridade feminina na esfera do Direito - de igual forma ao Código de Manu acima discutido, o direito romano pressupõe a existência jurídica da mulher à figura masculina.

No que tange à histórica discriminação das mulheres no âmbito legislativo, entende-se imprescindível a discussão acerca do Código Civil Napoleônico, outorgado em 1804 e cujo teor serviu para solidificar a inferioridade jurídica das mulheres, subjugadas a uma "menoridade perpétua". Sobre o assunto, ensina a professora Carla Cristina Garcia⁸:

"Com o código napoleônico, a menoridade perpétua das mulheres ficava consagrada. Eram consideradas apenas como filhas ou mães em poder de seus pais, maridos ou filhos. Não tinham direito de administrar suas propriedades, fixar ou abandonar seu domicílio, manter uma profissão ou um emprego sem permissão do homem da casa."

Mediante o apresentado, cabe ressaltar que a elaboração legislativa e a produção jurídica de uma época remetem ao contexto sociocultural em que se encontram. Assim, uma sociedade cujos valores propagam a inferioridade da mulher irá produzir leis e normas que consolidam esses preceitos. Tais diplomas jurídicos apenas reiteram essa mentalidade discriminatória, provocando um ciclo de perpetuação do *status quo*, cuja superação demandará movimentos de cunho revolucionário.

Para a formação desses valores e preceitos, foram vários os discursos que legitimaram uma "inferioridade natural" da mulher, o que, por sua vez, refletiu nas leis fixadas. Com emergência em diferentes áreas de aplicação, tais discursos se embasaram na conjuntura em que transcorreram para defender uma suposta verdade incontestável. Delimitando a análise

⁵ CHAKIAN, Silvia. A Construção dos Direitos das Mulheres – histórias, limites e diretrizes para uma proteção eficiente. Rio de Janeiro; Editora Lumen Juris, 2019. p. 82.

⁶ Termo latino para "chefe de família", "patriarca".

⁷ CHAKIAN, Silvia. A Construção dos Direitos das Mulheres – histórias, limites e diretrizes para uma proteção eficiente. Rio de Janeiro; Editora Lumen Juris, 2019. p. 83.

⁸ GARCIA, Carla Cristina. Breve história do feminismo. 3.º ed. São Paulo: Editora Claridade, 2015. p. 50.

preponderantemente ao cenário ocidental, em razão da aproximação histórico-cultural com a República Federativa do Brasil, destacar-se-á, no presente tópico, os discursos religioso, filosófico e científico.

Sob o aspecto religioso, aponta-se que o dogma cristã - predominante no Ocidente - idealiza um Deus macho, onipresente, onisciente e onipotente, Criador do Universo e tudo que nele existe. Nesse processo, Deus cria o homem à sua imagem e semelhança, e da costela de sua criação, faz a mulher. De tal premissa, evidencia-se a proeminência do homem em relação à mulher: esta é apenas um subproduto daquele. Em tal cenário, enquanto um é considerado à imagem e semelhança de Deus, a outra é representada por duas figuras centrais, Eva e Maria, cujos pressupostos existenciais supõem o vínculo a um homem - Eva, mulher de Adão e Maria, mãe de Cristo⁹.

Nesse contexto, a narrativa de Eva e a expulsão do Paraíso consolidou não apenas a inaptidão da mulher ao espaço público, devendo se resguardar ao espaço privado para evitar desordem, mas também o contraste entre sua figura pecadora e curiosa em relação à contrapartida virgem, recatada e passiva, representada por Maria. Dessa dicotomia, a doutrina católica constrói a ideia de submissão feminina como uma dádiva, em que a mulher, para seguir os preceitos da religião, deve ser subserviente à autoridade masculina, restrita ao espaço doméstico e excluída da esfera pública¹⁰.

Além do discurso religioso, o discurso filosófico também teve responsabilidade pela marginalização sociojurídica das mulheres. Em sua admirável obra "A Construção dos Direitos das Mulheres", Silvia Chakian aponta Aristóteles como o primeiro a defender, sob uma perspectiva filosófica, a autoridade masculina sobre o sexo feminino.¹¹ O filósofo argumenta que a condição natural das mulheres como passionais e instáveis levaria à irracionalidade dessas e, por consequência, a sua incompatibilidade com processos decisórios e o espaço público.

Aristóteles foi o primeiro, mas seguramente não o último a utilizar-se de um discurso filosófico para legitimar o papel secundário da mulher na sociedade. O Iluminismo, movimento filosófico, cultural e político, que se desenvolveu na Europa nos séculos XVII e XVIII, proporcionou inúmeros avanços em diversas áreas do conhecimento, com a difusão de ideais emancipatórios e igualitários, formando um arcabouço principiológico de suma

⁹ CHAKIAN, Silvia. A Construção dos Direitos das Mulheres – histórias, limites e diretrizes para uma proteção eficiente. Rio de Janeiro; Editora Lumen Juris, 2019. p. 10.

¹⁰ CHAKIAN, Silvia. A Construção dos Direitos das Mulheres – histórias, limites e diretrizes para uma proteção eficiente. Rio de Janeiro; Editora Lumen Juris, 2019. p. 13.

¹¹ CHAKIAN, Silvia. A Construção dos Direitos das Mulheres – histórias, limites e diretrizes para uma proteção eficiente. Rio de Janeiro; Editora Lumen Juris, 2019. p. 36.

importância para os vindouros movimentos sociais. No entanto, com algumas poucas exceções, a corrente inicial foi marcada por uma grande contradição - pregava igualdade "para todos", enquanto excluía social e juridicamente as mulheres, representantes de metade da humanidade. Trata-se, aqui, do paradoxo da igualdade universal relativa.

Nesse sentido, discursos científicos também foram utilizados como ferramenta de legitimação da inferioridade feminina. Em seu livro "Inventando o sexo"¹², Thomas Laqueur aponta que, por um longo período desde a Antiguidade Clássica até a Revolução Científica, interpretava-se como insuspeita a teoria do sexo único, ou seja, a ideia de que existira apenas um sexo, sendo esse o masculino. A literatura anatômica da época concebia o corpo masculino como o modelo correto e perfeito, e a mulher nada mais seria que um homem incompleto, com genitálias subdesenvolvidas e projetadas para o interior do corpo.

A despeito dos avanços científicos e a ascensão teórica da diferenciação dos sexos, as correntes intelectuais valeram-se de particularidades anatômicas femininas para justificar e legitimar concepções já existentes a respeito do papel das mulheres na sociedade. O útero, por exemplo, órgão responsável por abrigar o feto durante a gestação e portanto vinculado à maternidade, serviu como prova incontrovertida de que a natureza da mulher estaria reservada ao espaço doméstico e ao cuidado da prole.

Alegava-se, ainda, que a desarmonia com sua natureza feminina poderia causar danos a nível fisiológico, culminando eventualmente em loucura. Ressalta-se esse ponto, pois a histeria feminina foi abordada por muitos médicos e estudiosos, revelando-se como um eficiente mecanismo de controle social: uma mulher fora dos padrões estabelecidos na época - sempre de uma perspectiva masculina - era uma mulher louca, e deveria ser afastada da sociedade, para o bem próprio e alheio.

Tal contexto histórico, social e jurídico encontrou seu alicerce em um patriarcado estrutural, cujos efeitos discriminatórios foram irradiados a inúmeras áreas, como no âmbito trabalhista. Os discursos abordados no presente trabalho, reiteradamente empregados para legitimar uma suposta inferioridade feminina, negaram à mulher seu espaço na esfera pública, compelindo-a ao meio privado e aos papéis pré-determinados de mãe e esposa. Nas palavras de Sara Diniz Nascimento:

¹² LAQUEUR, Thomas Walter. Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud. Trad. Vera Whately. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001. p. 33.

"A criação sociocultural de uma incapacidade feminina impede a realização plena da mulher no trabalho, impossibilitando-a de extrapolar o lócus privado e alcançar os espaços públicos da vida social."¹³

Em que pese os avanços sociais da contemporaneidade, em um cenário muito mais igualitário, fato é que resquícios desses discursos ainda geram graves prejuízos na sociedade, em maior ou menor grau. Dentre os incontáveis danos causados pelo patriarcado, para fins do presente estudo, dar-se-á enfoque às discriminações no ambiente laboral, a começar pela dificuldade histórica de inserção da mulher no mercado formal de trabalho, tratada no tópico subsequente.

1.2. Inserção das mulheres no mercado de trabalho

Conforme abordado no tópico precedente, um dos malefícios da cultura patriarcal se concretizou na dificuldade de inserção das mulheres no mercado formal de trabalho. Nesse ponto, faz-se necessário a demarcação conceitual da expressão "mercado de trabalho". Em seu Dicionário Jurídico, Maria Helena Diniz descreve o referido termo como a “esfera de relações econômicas na qual o patrão procura empregados e estes, ocupação”.¹⁴

A imprescindibilidade de referida definição advém do fato que a inserção da mulher no mercado de trabalho não corresponde necessariamente à força de trabalho feminina, ou seja, ao trabalho realizado pela mulher. Valendo-se, novamente, da conceitualização de Maria Helena Diniz, o trabalho, em sua individualidade, pode ser descrito como "conjunto de atividades humanas, intelectuais ou braçais que geram uma utilidade"¹⁵. Com o verbete assim retratado, infere-se que a mulher sempre esteve envolvida com essas atividades.

Nota-se, contudo, que a estrutura patriarcal marginalizou - ou ainda, inviabilizou - o trabalho realizado pela mulher, comumente vinculado ao âmbito doméstico. As repercussões decorrentes do demérito e da precarização do trabalho feminino serão tratadas em tópico oportuno, delimitando-se a esse segmento a discussão sobre o ingresso da mulher no mercado formal de trabalho, entendido conforme os termos acima apresentados.

Circunscrito o recorte temático, segue-se à análise. Primordialmente, em face dos pressupostos abordados de uma cultura patriarcal que limitou a atividade feminina ao âmbito privado, revela-se a barreira construída à época no que tange à inserção das mulheres no mercado de trabalho, tendo em vista a configuração deste meio como um espaço social da

¹³ NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. Revista Políticas Públicas. São Luís, Número Especial, nov de 2016, p. 339-436. p. 341.

¹⁴ DINIZ, Maria Helena. Dicionário jurídico universitário. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2022. p. 354.

¹⁵ DINIZ, Maria Helena. Dicionário jurídico universitário. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2022. p. 502.

esfera pública. Esse paradigma foi remodelado no século XVIII, com o progresso da Revolução Industrial. Cláudia Nogueira explica o fenômeno, com destaque ao papel do maquinário que dispensava o uso da força para a realização do trabalho e seu impacto no ingresso feminino no ambiente laboral:

"No século XIX com o desenvolvimento da Revolução Industrial Inglesa, ocorre um monumental desenvolvimento tecnológico voltado para a produção de mercadorias e a acumulação de capital. Nesse processo, verificamos uma intensificação da inserção feminina no mundo do trabalho, já que a maquinaria pode dispensar o uso da força da mulher no mundo do trabalho. [...] E, junto com o advento da maquinaria, deu-se o ingresso definitivo da mulher no mundo do trabalho."¹⁶

Contudo, a discriminação do trabalho da mulher não foi aliviada, senão explorada pelos detentores de capital do período. Isto, pois, com base em noções discriminatórias, as mulheres eram contratadas para trabalhar mediante pagamento de salários inferiores aos homens. Conforme explica Sara Nascimento, a utilização da força de trabalho feminina foi amplamente disseminada diante da demanda do capitalismo em elevar a absorção de mais-valia em seu processo de acumulação¹⁷. Em outras palavras, a intensificação da inserção da mulher no mundo trabalho transcorreu, em grande parte, devido ao barateamento da mão de obra.

Além disso, imperioso ressaltar que as condições de trabalho da época eram extremamente precárias, com jornadas abusivas, ambientes insalubres e perigosos, como explana Sérgio Pinto:

"[...] as mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perder o emprego. Além de tudo, a mulher deveria, ainda, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. Não se observava uma proteção na fase de gestação da mulher, ou de amamentação."¹⁸

Assim como o movimento de industrialização, as guerras também foram apontadas como estímulo ao trabalho da mulher, diante do recrutamento em massa da população masculina, nas palavras de Sérgio Pinto Martins¹⁹. Como o século XX foi marcado por dois grandes conflitos bélicos, ampliou-se a participação feminina no mercado de trabalho. Contudo, subsistia na sociedade a concepção de que a mulher pertencia ao espaço doméstico,

¹⁶NOGUEIRA, Cláudia M. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas, SP: Autores Associados, 2004. p. 8.

¹⁷NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. Revista Políticas Públicas. São Luís, Número Especial, nov de 2016, p. 339-436. p. 341.

¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 402.

¹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 404.

submetida à autoridade masculina - tanto é que, em muitos institutos legais, o trabalho da mulher ainda estava condicionado à autorização do marido.

Cita-se, como exemplo, a legislação brasileira. O Código Civil de 1916 foi fortemente embasado no mencionado Código Napoleônico, reproduzindo muitas de suas diretrizes, inclusive dispositivo que determinava a necessidade de autorização do marido para que a mulher pudesse trabalhar. Tentativa pífia de contornar a situação, sem combater frontalmente a cultura patriarcal, foi instituída pela Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 446, o qual presumia autorizado o trabalho da mulher casada. Contudo, o parágrafo único do referido dispositivo permitia que o pai ou marido pleiteasse a rescisão do contrato de trabalho, "quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família". Mais uma vez, vinculando a função da mulher ao ambiente familiar.

A incapacidade relativa atribuída à mulher só foi afastada em 1962 com a promulgação do Estatuto da Mulher Casada (Lei nº 4.121/62), ocasião em que a intervenção masculina no trabalho feminino, seja via autorização ou impugnação, foi revogada. No entanto, obstáculos de cunho sociocultural persistiram, sendo um dos mais gravosos a discriminação vinculada à maternidade. Isto, pois, até então, o ônus da gravidez era arcado pelo empregador - ou seja, a ele recaía a responsabilidade econômica do período em que a gestante ficava afastada para dar à luz, o que desestimulava a contratação de mulheres. Nas palavras do doutrinador Sérgio Pinto Martins:

"Em consequência, a contratação de mulheres era mais escassa, pois o empregador não se interessava em ter esse encargo. Havia necessidade de a legislação determinar que o pagamento da licença-maternidade ficasse a cargo da Previdência Social, principalmente como uma forma de incentivar a contratação de mulheres como empregadas."²⁰

Com a edição da Lei nº 6.136, de 1974, instituiu-se o salário-maternidade de caráter previdenciário, representando um incentivo à contratação da mão de obra feminina. Não obstante, essas e outras iniciativas legislativas falharam em promover um cenário de verdadeira igualdade no ambiente laboral, em que pese conquistas importantes nesse campo. Na conjuntura brasileira atual, a inserção no mercado de trabalho sob uma perspectiva de gênero permanece precária. Conforme dados do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM)²¹, a taxa de participação na força de trabalho dos brasileiros de 16 a 59 anos de

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 402.

²¹ _____. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. Brasília, 2021.

idade era de 53,7% entre a população feminina, em 2020²², enquanto a população masculina alcançou uma taxa de 72,5%. De modo concatenado, as mulheres apresentaram uma taxa de desocupação de 14,1%, em face dos 9,6% relativos aos homens.

Ainda, mesmo no que tange ao contingente de mulheres efetivamente empregadas, notam-se os efeitos da desigualdade de gênero, os quais são preocupantes a níveis globais. Elaborado pelo Fórum Econômico Mundial, o *Global Gender Gap Index Rankings*²³ traz um minucioso relatório estatístico sobre a desigualdade de gênero em 146 países, em que a primeira posição indica o mais alto índice de igualdade. Consoante a edição de 2023, o Brasil encontra-se na 57ª posição do *ranking* geral, analisado sob diversos aspectos, como educação, saúde e empoderamento político. Já no *ranking* formulado sob o recorte específico de “Participação e Oportunidade Econômica”, o estado brasileiro tomba para a 86ª posição, atrás da República Dominicana do Congo, Gana e Israel.

Esses índices de desigualdade se materializam, dentre outras formas, na divisão sexual do trabalho e na precarização do trabalho feminino, temas tratados a seguir.

1.3. Divisão sexual do trabalho e a precarização do trabalho feminino

Como abordado previamente, a cultura patriarcal - da qual derivam diversos discursos que buscam legitimar a inferioridade social da mulher - fomenta um cenário de desigualdade de gênero nos mais variados campos, como no âmbito trabalhista. Em tópico anterior, tratou-se da dificuldade histórica de inserção feminina no mercado de trabalho, combatida assiduamente pelas mulheres da época. No entanto, em que pese as recentes vitórias no tocante ao ingresso no ambiente laboral, a permanência e a ascensão das mulheres empregadas ainda sofrem sérios empecilhos, sobretudo em decorrência da divisão sexual do trabalho e da precarização do trabalho feminino.

Dirceu Siqueira e Ana Julia Samparo caracterizam a divisão sexual do trabalho como as “atribuições de atividades aos homens e mulheres devido ao seu sexo biológico, bem como aos culturalismos”²⁴. No entendimento dos referidos autores, existem funções vistas como essencialmente femininas, em sua grande maioria ligadas ao trabalho doméstico - muitas vezes, não remunerado - enquanto se imputam aos homens as tarefas tidas como produtivas.

²² A última edição do relatório foi publicada em 2020. Até o momento do término deste Trabalho de Conclusão de Curso, não houve publicação de nova edição do referido documento.

²³ _____. Fórum Econômico Mundial. *Global Gender Gap Report*. Suíça, 2023.

²⁴ SAMPARO, Ana Julia Fernandes; SIQUEIRA, Dirceu Pereira. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. *Revista Direito em Debate*. Ano XXVI nº 48, jul-dez. 2017, p. 287-325. p. 299.

Para Sara Diniz Nascimento, esse fenômeno representa uma ferramenta de domínio ideológico e social:

“Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho sustenta e estrutura as relações desiguais de gênero; essas desigualdades entre os sexos, geradas pela sociedade, são incorporadas pelo capital como mecanismo de elevação dos lucros e domínio ideológico e social”²⁵.

Nos ensinamentos de Siqueira e Samparo²⁶, dois princípios sustentam a ideologia propulsora da divisão sexual do trabalho: o princípio da separação e da hierarquia. A nomenclatura é autoexplicativa: do primeiro decorre a segregação e classificação das funções tidas como femininas (domésticas) ou masculinas (produtivas), enquanto do segundo advém a concepção de que as atividades atribuídas aos homens são superiores àquelas reservadas às mulheres, reiterando as relações de poder entre os sexos. Nesse sentido, assenta Sara Diniz:

“A divisão sexual do trabalho ao distribuir atividades de acordo com o sexo expressa sinais de hierarquia e opressão de um sexo sobre o outro, pois as funções ditas masculinas aparecem como superiores às femininas, já que as funções femininas carregam a atribuição da inferioridade e complementaridade às masculinas. Assim, a divisão sexual do trabalho entendida como fator histórico, está estruturada a partir do princípio do trabalho masculino ser superior ao feminino, o que reforça a hierarquia nas relações de poder baseadas no sexo”²⁷.

Diante disso, mesmo quando a mulher se desprende do espaço privado e alcança a esfera pública do trabalho, os empregos a ela disponíveis são majoritariamente em setores vinculados ao trabalho doméstico, como limpeza, educação infantil, enfermagem, secretariado, cuidados de crianças e idosos, dentre outros. Isto porque, em uma mentalidade discriminatória, muitas vezes internalizada, a capacidade feminina se limita basicamente a funções ligadas ao ambiente doméstico.

Assim, justamente pela correlação do trabalho feminino a essas funções - o qual, como visto, são consideradas subsidiárias - a remuneração e a posição social dessas profissões são, frequentemente, inferiores às ocupações predominantemente masculinas. Gera-se assim um ciclo vicioso, em que às mulheres são disponibilizadas certas funções, mas essas funções por serem vinculadas à população feminina, muitas vezes, carecem de prestígio econômico e

²⁵ NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. Revista Políticas Públicas. São Luís, Número Especial, nov de 2016, p. 339-436. p. 341.

²⁶ SAMPARO, Ana Julia Fernandes; SIQUEIRA, Dirceu Pereira. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. Revista Direito em Debate. Ano XXVI nº 48, jul-dez. 2017, p. 287-325. p. 300.

²⁷ NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. Revista Políticas Públicas. São Luís, Número Especial, nov de 2016, p. 339-436. p. 341.

social. Em suma, a divisão sexual do trabalho incorre na precarização do trabalho feminino, e vice-versa.

Logo, a inserção da mulher no mercado de trabalho, segundo Sara Diniz Nascimento, “se dá em meio a ocupações de baixa capacidade técnica e subalternizada, possíveis de serem conciliadas às atividades domésticas”²⁸. Visualiza-se, aqui, outro obstáculo substancial enfrentado pela mulher, isto é, a dupla jornada de trabalho, no ambiente profissional e doméstico.

Nessa toada, em que pese a ampliação da participação feminina em espaços antes reservados aos homens, o contrário não se prova verdadeiro - pelo menos, não na mesma proporção. De acordo com dados do relatório “Outras formas de trabalho 2022”²⁹, elaborado pelo IBGE com base na PNAD Contínua, a mulher não ocupada dedicou, em média, 24, 5 horas semanais a afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas, enquanto o homem não ocupado dedicou um pouco mais da metade desse tempo (13,4 horas). A disparidade entre mulheres e homens permaneceu significativa mesmo ao se analisar exclusivamente as pessoas ocupadas, revelando que as mulheres dedicaram, em média, 6,8 horas a mais a essas atividades do que seus colegas do sexo masculino ocupados.

Para Siqueira e Samparo³⁰, a divisão sexual do trabalho representa uma violência simbólica, de intrínseca carga discriminatória. Os autores explicam que os efeitos da discriminação da mulher no ambiente laboral podem se dar de forma horizontal, quando são distribuídas atividades de modo desigual entre homens e mulheres de acordo com noções preconceituosas, nos moldes conceituais da divisão sexual do trabalho aqui expostos. Nesse cenário, evidencia-se a marginalização do trabalho feminino.

Além da discriminação horizontal, os autores ressaltam a existência da discriminação vertical, também conhecida como “teto de cristal”. Essa modalidade de discriminação se consubstancia diante da reduzida quantidade de mulheres em cargos de decisão, além de uma generalizada discrepância de remuneração quando comparada a homens que exercem a mesma função.

Sobre esses tópicos, o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher, Edição 2020, apresentou dados de pessoas de 25 anos ou mais, ocupadas em cargos de direção, por sexo, segundo a cor ou raça, no Brasil, Nesse recorte, os homens ocuparam 62,4% dos cargos de

²⁸ NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. Revista Políticas Públicas. São Luís, Número Especial, nov de 2016, p. 339-436. p. 341.

²⁹ _____. IBGE. Outras formas de trabalho 2022. Rio de Janeiro, 2022.

³⁰ SAMPARO, Ana Julia Fernandes; SIQUEIRA, Dirceu Pereira. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. Revista Direito em Debate. Ano XXVI nº 48, jul-dez. 2017, p. 287-325. p. 304.

direção, diante de 37,6% ocupados por mulheres. Pela análise conjunta dos índices de gênero e raça, homens brancos abarcaram 42,2% das posições de poder, contra 11,9% das mulheres negras, uma presença praticamente quatro vezes menor³¹.

No que tange ao rendimento-hora médio habitual da população ocupada de 14 anos ou mais no trabalho principal, referido documento relatou um rendimento médio feminino de R\$27,75, enquanto o masculino alcançou R\$39,87, para pessoas com 16 anos ou mais de estudo. Representando, em média, apenas 75% do rendimento masculino, a situação excede o absurdo quando reunidas circunstâncias de gênero e raça - a mulher negra com 16 anos ou mais de estudo ganha menos da metade (R\$21,36) do que o homem branco na mesma situação (R\$43,81 rendimento-hora). Nos destaques do Relatório, são esboçadas as seguintes conclusões no que tange à diferença salarial entre homens e mulheres:

Com relação a autonomia econômica, apesar dos avanços das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos, ainda há grandes desafios. Como demonstra a tabela 1, os homens ganham, em média, cerca de 10% a mais que as mulheres por cada hora de trabalho realizada. Entretanto, se considerarmos os anos de estudos, a discrepância entre o rendimento recebido por ambos os sexos tende a crescer ainda mais. Na faixa da população com 16 anos ou mais de estudo, os homens recebem em média 43% a mais que a média de rendimento-hora das mulheres na mesma faixa de rendimento. Se desagregar por raça estas categorias, percebe-se um quadro de maior disparidade: homens brancos recebem, em média, mais que o dobro que mulheres negras no grupo de pessoas com 16 anos ou mais de estudo.³²

Diante dos dados apresentados, torna-se evidente a interseccionalidade dos problemas sociais. Em outras palavras, questões de gênero, no ambiente de trabalho ou em outros espaços, se relacionam com questões de raça e classe, ampliando a vulnerabilidade desses grupos em um nível exponencial. Diante dessas vulnerabilidades, surge o dever de proteção, remediação e prevenção, tanto do Estado quanto da sociedade.

Com base nessas observações, torna-se evidente a necessidade de efetivos instrumentos que buscam propagar a isonomia de gênero no ambiente laboral. Em face dessa constatação, levanta-se a possibilidade do emprego das negociações coletivas de trabalho como ferramenta social no que tange à equidade de gênero no mercado de trabalho. Desse modo, os próximos capítulos buscam analisar essa possibilidade, em um primeiro momento, sob uma perspectiva teórica. Para tanto, segue-se com o estudo desses instrumentos intrínsecos ao Direito do Trabalho.

³¹ _____. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. Brasília, 2021. p. 92.

³² _____. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. Brasília, 2021. p. 26.

CAPÍTULO 2: NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E EQUIDADE DE GÊNERO

2.1. Negociação coletiva no Direito do Trabalho

Diante do exposto no Capítulo 1, tem-se um panorama da posição da mulher no mercado de trabalho, sendo possível concluir, a partir dos estudos travados, uma latente desigualdade de gênero no ambiente laboral. À luz desse panorama, levantou-se a possibilidade de as negociações coletivas serem utilizadas de modo a dirimir esse cenário discriminatório. Logo, em face da problemática proposta, analisar-se-á o funcionamento desse instrumento, com exposição de seu conceito, espécies, natureza jurídica, fundamento e principais características.

Em um primeiro momento, é importante enfatizar que o Direito do Trabalho emerge do contínuo conflito de interesses entre empregados e empregadores. De um lado, pretende-se a diminuição do custo da mão de obra, e de outro, busca-se melhores condições de trabalho, especialmente no que diz respeito a aspectos salariais. Todavia, a despeito desse inerente antagonismo entre ambas as partes, há comunhão de interesses no que tange ao sucesso e continuidade da atividade produtiva, diante do lucro, para o empregador, e manutenção do emprego, para o trabalhador³³. Além dos agentes diretamente envolvidos, o Estado também tem interesse nessa relação, sob uma perspectiva política, social e econômica.

Desse modo, é do interesse de todos que esses conflitos sejam sanados, ou, ao menos, aplacados. Como aponta Pedro Paulo Teixeira Manus³⁴, a doutrina reconhece três formas de solução de conflitos coletivos do trabalho: a autodefesa, a heterocomposição e a autocomposição. Em relação à primeira modalidade, Manus a define como a “a prerrogativa que têm os empregados de forçar o empregador à negociação, recusando-se a prestar serviços”³⁵. A autodefesa no direito coletivo do trabalho é exercida, portanto, através do direito de greve. Já no que tange à heterocomposição, tem-se que a solução do conflito é proporcionada por um terceiro alheio ao litígio, como na sistemática dos dissídios coletivos, conciliação ou arbitragem.

Por fim, tem-se a autocomposição, por meio da qual o conflito é sanado pelas próprias partes envolvidas, sem a intervenção de outros agentes durante o processo resolutivo.

³³ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001. p. 17.

³⁴ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001. p. 30.

³⁵ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001. p. 37.

Segundo Manus³⁶, a materialização da modalidade autocompositiva no Direito Coletivo do Trabalho se dá por meio das negociações coletivas. De um modo genérico, a negociação coletiva pode ser assim conceituada, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

“A negociação coletiva é uma série sucessiva de atos, de tratos seguidos entre os protagonistas de uma disputa coletiva, para a discussão das reivindicações formuladas por uma das partes à outra, desde a preparação, o desenvolvimento e a conclusão, com a formalização de um instrumento de acordo ou o impasse, superável pela mediação, arbitragem ou decisão judicial”.³⁷

Diante dessa conceitualização, pode-se afirmar que o enquadramento da negociação coletiva nos moldes da autocomposição não significa uma desvinculação com as outras modalidades. Mauricio Godinho Delgado esclarece que a complexidade da dinâmica social sobre a qual se baseia a negociação relativa faz com que esse instrumento comumente se relacione com outras fórmulas de heterocomposição e autodefesa, como a conciliação e a greve³⁸. José Carlos Arouca, por sua vez, afirma que as negociações coletivas são o nascedouro não apenas de instrumentos coletivos negociados, mas também da greve, da mediação, da arbitragem e do dissídio coletivo³⁹, caso resulte em sucesso, ou seja frustrada sua continuação.

Feitas as devidas ressalvas, segue-se com a análise das negociações coletivas no ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, evoca-se a definição de negociação coletiva firmada pela Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incorporada ao direito interno via promulgação do Decreto nº 1.256, de 19 de setembro de 1994, e atualmente compilada no Anexo LIII do Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Dita o Artigo 2 da referida Convenção:

Artigo 2. Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

A definição estabelecida pela OIT foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, e, por meio de sua redação, é possível distinguir as espécies da qual “negociação coletiva” é gênero, bem como vislumbrar a principal diferença entre elas. São elas a convenção coletiva

³⁶ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001. p. 30.

³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 7ª ed. São Paulo, LTr, 2012. p. 425-426.

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 150.

³⁹ AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 296.

de trabalho (CCT) e o acordo coletivo de trabalho (ACT). Imprescindível o exame do art. 611, *caput* e § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943⁴⁰, cujo texto retrata esses instrumentos da seguinte maneira:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Interpretando o referido dispositivo, tem-se que a identificação e classificação do acordo e convenção coletiva de trabalho são operadas a partir de dois parâmetros: os sujeitos pactuantes e o âmbito de abrangência de suas regras jurídicas⁴¹. A CCT representa uma negociação intersindical, contendo em seus polos subjetivos um sindicato representativo de certa categoria profissional (trabalhadores) e um sindicato representativo da correspondente categoria econômica (empregadores). Nesse cenário, as cláusulas pactuadas na convenção coletiva alcançam todas as empresas e empregados das respectivas categorias profissional e econômica, observados os limites territoriais da sua base de atuação⁴².

Por sua vez, o ACT tem em seu polo subjetivo uma empresa ou grupo de empresas, atuando como tal e não enquanto organização sindical patronal. Em vista disso, a abrangência do acordo coletivo de trabalho é mais restrita, vinculando apenas a(s) empresa(s) envolvida(s) e seus respectivos empregados. Mantêm-se, contudo, a obrigatoriedade da participação do sindicato representativo dos trabalhadores, por expressa ordem constitucional⁴³.

Com base nessas observações, constata-se que os sujeitos legitimados para celebrar negociações coletivas são as entidades sindicais, ou, ainda, as empresas, no caso de acordo coletivo. Essa legitimação representa mais que uma possibilidade, atingindo o caráter de obrigatoriedade, à luz do art. 616 da CLT, cuja redação determina que os "sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva".

⁴⁰Com redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967.

⁴¹DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 167.

⁴²Na organização sindical brasileira, o sindicato é o representante de uma determinada categoria em um delimitado espaço geográfico. À luz do art. 8º, II, da Constituição, a base territorial de atuação será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município. O mesmo dispositivo veda a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, assentando o denominado Princípio da Unicidade Sindical.

⁴³CRFB, art. 8º, VI. É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

No que se refere ao ordenamento jurídico, é interessante mencionar que a negociação coletiva passou por várias fases históricas, nas palavras de Pedro Paulo Teixeira Manus, “desde a proibição, passando pela tolerância, tentativas de enquadramento pelo direito civil, regulamentação por leis específicas e até o reconhecimento em nível constitucional”⁴⁴. No Brasil, esses instrumentos coletivos ingressaram no direito interno por meio da Lei Sindical instituída pelo Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, e regulamentada pelo Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, tendo como paradigma a lei francesa.

Constitucionalmente, as convenções coletivas foram reconhecidas pela Carta Magna de 1934, com menções em outras normas brasileiras do século XX. No vigente cenário, tem-se a reiteração desse reconhecimento pela Constituição Federal de 1988, à luz de seu art. 7º, inciso XXVI⁴⁵. A atual Carta Política faz referência às negociações coletivas em diversos dispositivos além dos já mencionados, como os incisos VI, XIII e XIV do art. 7º, delegando a esse instrumento as discussões sobre flexibilização salarial e sobre jornada de trabalho, bem como os §§ 1º e 2º do art. 114, possibilitando a instauração de arbitragem ou dissídio coletivo, em caso de frustração do procedimento negocial.

Expostas às considerações de caráter conceitual e legal, passa-se à análise sobre a natureza jurídica e sobre o fundamento das negociações coletivas de trabalho. Para tanto, relata-se o antigo debate doutrinário no que concerne à natureza jurídica desses institutos, segmentado em três vertentes: a) teoria contratual; b) teoria normativa; ou c) teoria mista. Em síntese, a primeira corrente sustenta que as convenções e acordos coletivos possuem natureza contratual, a segunda corrente entende que esses instrumentos têm natureza normativa e, por fim, a última corrente defende que as negociações coletivas não se configuram como contrato ou lei, mas como uma figura híbrida, *suis generis*.

Para Luciano Martinez, trata-se de um “contrato coletivo de direito social com atributos análogos aos da lei”⁴⁶. Amauri Mascaro Nascimento entende que, independentemente da natureza contratual ou regulamentar, o resultado de uma negociação coletiva é uma norma, com produção de direito positivo não estatal⁴⁷. Assim explica o referido jurista:

Nossa opinião é que, independentemente da natureza contratual ou regulamentar, a convenção coletiva é uma norma, desde que se dissocie o conceito de norma do

⁴⁴MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001. p. 32.

⁴⁵CRFB, art. 7º, XXVI. Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

⁴⁶MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. o. 617.

⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 7ª ed. São Paulo, LTr, 2012. p 409.

conceito de lei ou ato estatal. Na teoria jurídica moderna, norma não é, unicamente, um ato estatal. Há normas privadas. O contrato é, também, norma. Norma individualizada, como ensina Kelsen. De outro lado, o pluralismo jurídico demonstra que há produção do direito positivo não estatal, do qual as convenções coletivas são uma forma.⁴⁸

Maurício Godinho Delgado adota a teoria mista, enfatizando que essa corrente é a que melhor explica a natureza jurídica dos diplomas negociais coletivos, enquanto contratos criadores de norma jurídica. Para o autor, tais institutos são “pactos de origem societária, envolvendo seres coletivos, a que a ordem jurídica atribui aptidão para gerar regras jurídicas”⁴⁹. Nessa toada, José Carlos Arouca acompanha Godinho, afirmando que os instrumentos coletivos:

[...] têm natureza própria e peculiar, deixando de ser simplesmente contratualista ou normativista, mas, fundamentalmente, social, podendo ser entendido como instituto especial da coletividade organizada dos trabalhadores destinada a dar significado ao valor social do trabalho.⁵⁰

Entende-se coerente referida teoria, considerando dois aspectos inerentes às negociações coletivas: de um lado, o caráter normativo que a própria CLT lhes atribui, à luz do art. 611, *caput*, de modo que as cláusulas estabelecidas em seu meio vinculam todos os integrantes da categoria, associados ou não ao respectivo sindicato representativo; de outro, a capacidade negocial resultante do próprio fundamento desse processo, sedimentado como o princípio da autonomia privada coletiva. Sobre esse último, elucida Pedro Paulo Manus:

A autonomia privada coletiva, no âmbito do direito coletivo do trabalho, é o poder das entidades sindicais de auto-organização e auto-regulamentação dos conflitos coletivos do trabalho, produzindo normas que regulam as relações atinentes à vida sindical, às relações individuais e coletivas de trabalho entre trabalhadores e empregadores.⁵¹

Sérgio Pinto Martins esclarece que a autonomia privada coletiva é a prerrogativa para a criação de normas jurídicas trabalhistas pelos sindicatos, que serão aplicáveis às relações de trabalho. Segundo o autor, essa prerrogativa “é manifestada pelos contratos, convenções e acordos coletivos, que terão incidência sobre os contratos de trabalho, como se fosse a lei das partes”⁵².

No que tange à regulamentação técnica das negociações coletivas, encontram-se as previsões essencialmente na CLT. Questões procedimentais transcendem o escopo desse

⁴⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 7ª ed. São Paulo, LTr, 2012. p. 409.

⁴⁹DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 194.

⁵⁰AROUCA, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*. 3º ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 324.

⁵¹MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001. p. 102.

⁵²MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 526.

trabalho, mas valem algumas menções de modo a melhor explicar a sistemática desse instituto. Organizadas no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, a primeira questão relevante se refere aos “sujeitos supletivos”, quais sejam, as federações e confederações⁵³, com poderes suplementares aos dos sindicatos para celebrar convenções e acordos coletivos no âmbito de sua representação, na ausência da unidade sindical de base, segundo o art. 611, § 2º.

Outrossim, a legislação trabalhista condiciona a celebração desses instrumentos à convocação de Assembleia Geral própria para esse fim, pelo sindicato, diante da redação do art. 612. Por sua vez, o art. 613 elenca os conteúdos de disposição obrigatória nos diplomas negociados, como a indicação das partes convenientes/ acordantes, o prazo de vigência, as categorias abrangidas, penalidades em caso de violação, disposições sobre o processo de prorrogação ou revisão, normas para conciliação de divergência sobre sua aplicação, bem como as condições ajustadas para reger as relações de trabalho e os direitos e deveres dos empregados e empresas. Seu parágrafo único estipula, ainda, a necessidade de formalização por escrito.

As orientações relativas ao depósito e registro estão previstas no art. 614, ao passo que o art. 615 subordina o processo de prorrogação, revisão, denúncia e revogação de convenções e acordos coletivos à aprovação da Assembleia Geral dos sindicatos convenientes ou partes acordantes. O art. 622 determina que a celebração de contratos individuais de trabalho entre empregados e empresas, com disposições conflitantes das assentadas em sede de negociação coletiva, incorrerá em multa.

Por fim, dois aspectos sobre o tema merecem destaque especial, principalmente diante de alterações disruptivas em suas regulamentações no período recente, à luz da Reforma Trabalhista de 2017, implementada pela Lei nº 13.467. O primeiro ponto diz respeito à prevalência das condições ajustadas em acordo coletivo de trabalho em face das estabelecidas em sede de convenção coletiva. A referida disposição está prevista no art. 620 da CLT, com redação pós-reforma. Previamente, este artigo previa que, caso a Convenção estabelecesse condições mais favoráveis, estas teriam prevalência diante daquelas ajustadas no Acordo.

O segundo ponto refere-se ao prazo de vigência dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Na sistemática pré-reforma, o art. 614, § 3º, da CLT, simplesmente limitava a duração de vigência desses instrumentos a um período máximo de 2 (dois) anos. Com a

⁵³ Federações e Confederações são consideradas entidades sindicais de grau superior. A federação é composta por ao menos 5 (cinco) sindicatos, representativos da maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, de acordo com o art. 534, da CLT. Por sua vez, uma confederação é composta por, no mínimo, 3 (três) federações, à luz do art. 525, da CLT.

redação dada pela Lei nº 13.467 de 2017, a limitação do prazo foi mantida, não obstante, acrescentou-se a esse dispositivo a vedação da ultratividade. Nesse tópico, faz-se mister a definição desse conceito, de acordo com Rodolfo Pamplona Filho e Roberto Pessoa:

A ideia básica da ultra-atividade das normas coletivas trabalhistas consiste no reconhecimento de situações em que, esgotado o prazo previsto de vigência da norma, esta deve continuar a produzir efeitos, até que outra posterior determine sua cessação.⁵⁴

Sobre o assunto, o Tribunal Superior do Trabalho havia uniformizado a jurisprudência trabalhista por meio da edição da Súmula nº 277, a qual aplicava a ultratividade, dispondo que “as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”. No entanto, essa Súmula foi declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal em sede da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323⁵⁵, em razão da incompatibilidade da ultratividade com os princípios da legalidade, da separação dos Poderes e da segurança jurídica, conforme entendimento do Ministro Relator Gilmar Mendes, acompanhado pela maioria dos demais ministros.

As alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista, no tocante à prevalência incondicional do acordo coletivo e à vedação da ultratividade, suscitaram inúmeros debates, com diversos argumentos favoráveis e contrários. No entanto, a minúcia dessa discussão exorbita a temática deste trabalho, cabendo no presente momento apenas a exposição do atual cenário jurídico e da legislação vigente no que concerne às negociações coletivas.

Com essas noções iniciais, passa-se a um exame teórico sobre a utilização desses instrumentos como um recurso em vista de problemas sociais, no caso, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

2.2. Negociações coletivas como instrumento social

No presente tópico, propõem-se reflexões sobre a compatibilidade teórica das negociações coletivas, enquanto instituto abstrato, com a busca por equidade de gênero. Em

⁵⁴PESSOA, Roberto; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A nova velha questão da ultra-atividade das normas coletivas e a súmula 277 do tribunal superior do trabalho. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 14, p. 97-107, 2010. p. 99.

⁵⁵ Arguição de descumprimento de preceito fundamental. 2. Violação a preceito fundamental. 3. Interpretação jurisprudencial conferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª e da 2ª Região ao art. 114, § 2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45, de 30 de dezembro de 2004, consubstanciada na Súmula 277 do TST, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012. 4. Suposta reintrodução do princípio da ultratividade da norma coletiva no sistema jurídico brasileiro pela Emenda Constitucional 45/2004. 5. Inconstitucionalidade. 6. Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada procedente. (ADPF 323, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 30-05-2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-184 DIVULG 14-09-2022 PUBLIC 15-09-2022).

outros termos, analisar-se-á a viabilidade da utilização das negociações coletivas como instrumento social, mais especificamente, no que tange à conjuntura das mulheres no ambiente laboral, exposta no Capítulo 1 do presente trabalho.

Em um primeiro momento, evoca-se um dos pressupostos da negociação coletiva, qual seja, o interesse coletivo. Pedro Paulo Teixeira Manus⁵⁶ tece comentários a esse respeito, afirmando que a conceitualização de “coletivo” perpassa pelo exame do conteúdo dos instrumentos de negociação coletiva, tendo em vista que o legislador não cuidou de estabelecer definições claras sobre os termos “individual” e “coletivo”. Nessa toada, Manus conceitualiza o interesse coletivo no direito do trabalho nos seguintes moldes:

O interesse coletivo, no direito do trabalho, é aquele de que é titular a categoria, ou uma parcela da categoria, como o grupo de empregados de algumas empresas, de uma empresa, ou o grupo de empregados de um ou alguns setores de uma empresa. Esse interesse ultrapassa as pessoas que a integram porque indeterminadas, sendo titular o grupo, cujos integrantes podem vir a ser determinados a cada momento e estão ligados entre si por pertencerem à mesma empresa, setor ou categoria profissional.⁵⁷

Com base nessa definição, percebe-se que o pleito por equidade de gênero está inserido no escopo do interesse coletivo, tendo em vista que esse é um direito de titularidade de uma parcela abstrata da categoria - todas as mulheres a ela pertencentes. Ou seja, esse interesse ultrapassa a individualidade das pessoas, sendo titular o grupo das mulheres empregadas em sua abstração. Tratando-se de interesse coletivo, por conseguinte, viabiliza-se sua discussão mediante negociação coletiva.

Outro ângulo analítico remete ao próprio objetivo desses instrumentos. Segundo José Carlos Arouca, “as negociações coletivas têm como objetivo a melhoria das relações de trabalho e o atendimento das reivindicações comuns”⁵⁸. A equidade entre homens e mulheres no ambiente laboral traz melhorias nas relações de trabalho, e apresenta-se como uma reivindicação de parcela relevante da categoria profissional, correspondente à população feminina.

Vale relembrar as discussões sobre a natureza jurídica do instituto, apresentadas neste trabalho, em que tanto Arouca quanto Godinho realçam um caráter social adstrito às características contratuais e normativas, revelando a configuração atípica das negociações coletivas. Tanto é o caso que, ao tratar das cláusulas sobre as condições de trabalho, Arouca as

⁵⁶MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001. p. 21.

⁵⁷MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001. p. 26.

⁵⁸AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. 3º ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 307.

classifica em sindicais, de acerto, de higiene e segurança, dando enfoque às cláusulas econômicas e sociais⁵⁹.

Sabe-se que a desigualdade de gênero se exterioriza tanto de um ponto de vista social quanto econômico, como mostram os dados sobre composição de cargos de gestão e sobre diferenças salariais. Logo, é possível inferir que disposições sobre o tema são compatíveis com o conteúdo das cláusulas negociadas em ACTs e CCTs, por apresentarem esse recorte setorial.

Para além do exposto, também é possível examinar a problemática à luz das funções da negociação coletiva, identificadas pela doutrina. Amauri Mascaro Nascimento⁶⁰ elenca as seguintes funções: i) compositiva; ii) geradora de normas; iii) criadora de obrigações e direitos; iv) política; v) econômica e vi) social.

De acordo com o referido doutrinador, à luz da função compositiva, busca-se conciliar os interesses opostos dos trabalhadores e dos empregadores, evitando conflitos como greves e disputas judiciais, que geralmente não proporcionariam uma resolução rápida para o impasse. Nesse sentido, a negociação assume um papel essencial como uma alternativa eficaz às outras formas de resolução das disputas trabalhistas. Seu propósito é estabelecer, portanto, diretrizes que serão seguidas pelos grupos em desacordo⁶¹.

Trata-se da vantagem de um instituto de natureza autocompositiva, já abordada, promovendo um consenso entre as partes envolvidas e conferindo maior consistência e aceitação aos acordos alcançados. Conforme explica Nascimento⁶², é uma técnica pacífica para a resolução de divergências, evitando os desgastes e danos decorrentes de conflitos violentos, bem como os prejuízos que podem afetar a produção, com as horas de paralisação, e os sindicatos de trabalhadores, com os gastos dos fundos de greve.

À luz da classificação apresentada, a função de criar normas das negociações coletivas desempenha um papel crucial na gerência das relações individuais de trabalho dentro de sua esfera de aplicação. Desde as primeiras negociações sobre tarifas nos países europeus, destinadas a fixar o preço do trabalho, a negociação coletiva tem sido uma fonte significativa de regulamentação dos contratos individuais de trabalho. Por sua vez, a função criadora de obrigações estipula cláusulas que refletem nas organizações pactuantes, e não nos empregados e empregadores vinculadas a elas, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento⁶³.

⁵⁹AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. 3º ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 327.

⁶⁰NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 7ª ed. São Paulo, LTr, 2012. p. 433-434.

⁶¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 7ª ed. São Paulo, LTr, 2012. p. 433.

⁶²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 7ª ed. São Paulo, LTr, 2012. p. 433.

⁶³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 7ª ed. São Paulo, LTr, 2012. p. 433.

O mencionado jurista aponta que, para além das funções jurídicas, a negociação coletiva desempenha outras funções não jurídicas, incluindo uma função política importante. Ela serve como um meio de diálogo entre grupos sociais em uma sociedade democrática, promovendo a ação pacífica entre o capital e o trabalho, pois é do interesse geral que ambos superem suas diferenças. O equilíbrio do sistema político pode ser ameaçado quando os conflitos sociais assumem grandes proporções, afetando a sociedade e causando instabilidade política. Portanto, no entendimento de Mascaro Nascimento, a negociação coletiva não apenas interessa às partes envolvidas, mas também à sociedade como um todo⁶⁴.

A crucial função econômica desses instrumentos se manifesta, no entendimento de Amauri, em seu papel enquanto um meio de distribuição de riqueza em uma economia próspera ou de redução das vantagens dos trabalhadores em tempos de crise econômica. As negociações coletivas desempenham um papel organizador em uma economia enfraquecida e em recessão, permitindo ajustes entre as possibilidades da empresa e as necessidades dos trabalhadores. Por meio dela, os sindicatos apresentam pleitos econômicos e sociais, buscando reajustes salariais e, em alguns casos, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa⁶⁵. Diante disso, resta evidenciado, de igual modo, a função social desses instrumentos.

Maurício Godinho Delgado, por sua vez, identifica as seguintes funções no tocante às negociações coletivas: i) geração de normas jurídicas; ii) pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva; iii) função sociopolítica; e iv) função econômica. Para o autor, a geração de normas jurídicas é um marco distintivo do Direito Coletivo do Trabalho. Nesse contexto, o segmento juscoletivo possui uma habilidade única: a capacidade de criar regras que vão além das cláusulas obrigacionais, regulando os contratos de trabalho das bases representadas na negociação coletiva. Conforme explica Godinho, desde a Idade Moderna, essa autoridade tende a se concentrar no Estado, mas o Direito Coletivo do Trabalho possui essa capacidade intrínseca.⁶⁶

Nas palavras do doutrinador, além da criação de normas, a negociação coletiva também estabelece dispositivos obrigacionais que se aplicam aos sujeitos envolvidos na negociação, não abrangendo todo o universo de trabalhadores regidos pelos instrumentos coletivos. No entanto, Godinho faz a ressalva de que essa criação de cláusulas obrigacionais

⁶⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 7ª ed. São Paulo, LTr, 2012. p. 434.

⁶⁵NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 7ª ed. São Paulo, LTr, 2012. p. 434.

⁶⁶DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 152.

não é exclusiva do segmento juscoletivo; muitos ramos do Direito compartilham dessa característica ao viabilizar a origem de contratos entre sujeitos específicos⁶⁷.

Outra função notável da negociação coletiva, no entendimento do referido jurista, é a pacificação de conflitos sociocoletivos, especialmente aqueles relacionados à relação de emprego. Embora existam outros mecanismos de pacificação de conflitos no Direito Coletivo, Godinho acentua a negociação coletiva como o instrumento mais relevante das ferramentas pacificadoras. O autor salienta, ainda, que a negociação coletiva do trabalho desempenha uma função social e política de grande importância, contribuindo para a estabilidade e equilíbrio nas relações trabalhistas e na sociedade como um todo.⁶⁸ Godinho traz a seguinte reflexão no tocante à negociação coletiva e sua função social:

Ao lado e em harmonia com os demais institutos juscoletivos, ela se torna um dos mais relevantes instrumentos de democratização de poder, no âmbito social, existente nas modernas sociedades democráticas - desde que estruturada de modo também democrático, é claro. Assim como o Direito Individual do Trabalho é um dos mais clássicos e eficazes instrumentos de distribuição de riqueza, no plano da sociedade, criados no sistema capitalista, o Direito Coletivo do Trabalho é um dos mais significativos instrumentos de democratização social gerados na história desse mesmo sistema socioeconômico - e, no campo juscoletivo a negociação cumpre papel exponencial.⁶⁹

Além das funções acima abordadas, a classificação de Carlos Henrique Bezerra Leite traz ainda a função ambiental e a função pedagógica. Pela função ambiental, Bezerra destaca a importância do meio ambiente do trabalho, afirmando que a negociação coletiva pode desempenhar “destacado papel através da participação dos trabalhadores na preservação e gestão ambiental das empresas”⁷⁰. No que tange à função pedagógica, explica o doutrinador:

Tendo em vista a necessária periodicidade das negociações coletivas, pois elas são instrumento procedimental para a celebração de convenções e acordos coletivos, que têm vigência temporária, as partes da negociação terão que se aperfeiçoar cada vez mais em decorrência das novas e complexas formas de relações sociotrabalhistas que vão surgindo na sociedade pós-moderna. Com isso, necessitarão não apenas de assessoramento técnico, mas, sobretudo, das lições e dos pareceres de sociólogos, filósofos, juristas, cientistas políticos, estatísticos etc. para se capacitarem e se adequarem a essas novas e complexas formas de trabalho humano.⁷¹

Diante de todo o exposto, nota-se que, fora certas peculiaridades, a doutrina apresenta um entendimento uniforme a respeito das funções das negociações coletivas, especialmente no tocante às funções econômicas e sociais. De igual forma a seus contemporâneos, Carlos Henrique Bezerra Leite destaca esses dois prismas, em relação, respectivamente, à

⁶⁷DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 152.

⁶⁸DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 152-153.

⁶⁹DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 153.

⁷⁰LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 414.

⁷¹LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 414.

distribuição de riquezas e à promoção de melhoria das condições sociais dos trabalhos. Ademais, Bezerra faz menção a influência da função social dos instrumentos coletivos na operacionalização do princípio da função social da empresa, cujo âmago apresenta fundamento constitucional⁷².

À luz dessas considerações, concebe-se que a utilização das negociações coletivas como instrumento social não se trata de mera compatibilidade teórica, tratando-se, em verdade, de sua própria função institucional. Aqui, vale estender o debate, com o entendimento de que referida instrumentalização transborda o campo da *possibilidade* para o escopo da *viabilidade*. Em outros termos, entende-se que as negociações coletivas não apenas *podem* ser utilizadas como instrumento social, diante da conciliabilidade desse uso com suas funções, mas recomenda-se que *assim seja feito*, porque as características desse instituto fazem com que o atendimento de uma reivindicação social seja *efetivamente viável*, pelo menos na teoria. Explica-se.

Em primeiro lugar, faz-se mister assentar que um pleito social expressa, preponderantemente, um pleito por direitos. E no que concerne às negociações coletivas, a doutrina é pacífica ao considerar esses instrumentos como fonte de direitos. Em sua obra, Octavio Bueno Magano relaciona a função normativa das CCTs e ACTs com o caráter desses diplomas enquanto fontes de direitos, apontando, inclusive, que tal caráter retira sua fundamentação de um poder social. O referido doutrinador explica:

Ora, mas se a convenção coletiva constitui um dos instrumentos através dos quais se estabelecem condições de trabalho, força é concluir que se trata de fonte de Direito do Trabalho. [...] Considerando-se a mesma questão, em outros termos, pode-se dizer que a convenção é fonte translativa de direito, que tira a sua força de um poder social, representado pelo sindicato ou outro grupo organizado.⁷³

Em síntese, ao almejar um direito, o emprego de um instrumento reconhecido como fonte de direitos apresenta-se como uma opção prudente. Em outros termos, o uso das negociações coletivas na busca pelo direito de equidade de gênero é altamente viável, tendo em vista que esses instrumentos gozam de capacidade para efetivamente criar direitos, não apenas genéricos, mas condizentes com a situação fática das empregadas e empregadores.

Além de estabelecer o direito, as negociações coletivas possuem a prerrogativa de aplicar o direito de modo abrangente. Isto, pois, as disposições negociadas pelos sindicatos representativos contam com efeitos *erga omnes*, beneficiando a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, conforme explica Arouca. Segundo o jurista, a

⁷²LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 413.

⁷³MAGANO, Octavio Bueno. Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993. p. 163.

atribuição constitucional da defesa dos interesses coletivos da categoria aos sindicatos, à luz do art. 8º, III, da Magna-Carta, reforça a incidência das cláusulas negociadas a todos os membros da categoria, sejam eles associados ou não associados ao sindicato⁷⁴.

Um segundo ponto digno de consideração diz respeito ao cenário justralhista global, sumarizado por Pedro Paulo Manus nas seguintes constatações: i) envelhecimento das legislações nacionais sobre relações de trabalho; ii) aumento do número de médias e grandes empresas; e iii) mudança de óptica de empregados e empregadores⁷⁵.

Segundo o jurista, a primeira constatação reside na insuficiência e inadequação das legislações para abordar a multiplicidade de questões que emergem no mundo do trabalho diariamente. Este ambiente está em constante e rápida evolução, tornando essencial que as partes envolvidas preencham essas lacunas através de soluções autônomas resultantes de negociações⁷⁶.

Manus também aponta que, embora o escopo da legislação seja regular as relações entre os sujeitos, sua aplicação é direcionada à generalidade daqueles que se encontram em uma situação determinada, considerada pelo legislador como necessária para regulamentação. Contudo, à medida que essas relações evoluem, tornam-se mais complexas e específicas, levando o texto legal a perder sua eficácia na resolução dos variados problemas decorrentes da situação original que motivou a regulamentação legal⁷⁷. Por essa razão, o jurista assim infere:

Assim, quer porque abandonamos alguns conceitos, substituindo-os por outros, quer porque as situações de fato vão-se modificando ou tornando-se mais complexas, a legislação vai-se tornando obsoleta, envelhecendo, não mais servindo a regular as relações entre os sujeitos, reclamando outras formas de regulação social, como, no Direito do Trabalho, a negociação coletiva.⁷⁸

A segunda constatação, que se baseia no aumento significativo de médias e grandes empresas, resulta na concentração de trabalhadores e no aumento da complexidade das tarefas atribuídas a eles. Segundo Manus, isso gera a necessidade imperativa de uma regulamentação específica. O crescimento no número de empresas de grande e médio porte representa uma mudança substancial no panorama laboral, em comparação com a realidade de pequenas empresas. Esse fenômeno demanda uma abordagem regulatória específica para cada setor e,

⁷⁴AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. 3º ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 335.

⁷⁵MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001. p. 27.

⁷⁶MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001. p. 27.

⁷⁷MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001. p. 27-28.

⁷⁸MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001. p. 28.

por vezes, até mesmo variações regulatórias entre empresas da mesma categoria. Assim, para o autor, surge a necessidade premente de estabelecer acordos coletivos de trabalho para lidar com essa diversidade fática-jurídica⁷⁹.

Finalmente, a terceira constatação do autor, de natureza sociológica, reflete a atitude dos agentes sociais em se desvincular da supervisão estatal, procurando resolver seus dilemas por meios próprios. Nas palavras de Manus, ao reconhecerem a ineficácia das normativas estatais para resolver adequadamente as complexidades do ambiente laboral e perceberem que, por vezes, os desafios decorrentes não estão contemplados na legislação existente, tanto empregados quanto empregadores buscam resolver diretamente as questões que enfrentam⁸⁰.

Registram-se as constatações de Pedro Paulo Manus por um motivo - elas exibem as vantagens da negociação coletiva no âmbito jurídico e as razões pelas quais sua utilização é viável. Vale ressaltar que não se busca a substituição da tutela estatal pela negocial, mas o uso complementar das duas modalidades é recomendado, de modo a tornar mais efetiva a garantia de direitos. Inclusive devido ao fato de que normas legais dispendo sobre igualdade de gênero existem há décadas, mas a discriminação persiste como um grave problema social no país.

Essa maior efetividade se torna viável considerando que, conforme já exposto no presente trabalho, os diplomas negociados trazem disposições sobre penalidades aplicáveis em face de sua violação. Assim, como é típico em um sistema que prevê punições, a intenção subjacente é, precisamente, incentivar o comportamento oposto àquele que leva à aplicação da penalidade.

No contexto de acordos ou causas negociadas, as punições agem como um meio de garantir a observância estrita dos termos estipulados. Portanto, a aplicação de punições serve não apenas como uma resposta reativa à transgressão, mas também como um recurso proativo para fomentar a conformidade e a integridade nas interações sociojurídicas. Aplicando essa noção à temática do trabalho, o uso de instrumentos coletivos para promoção da equidade de gênero no ambiente laboral instaura mais uma camada de proteção desse direito, diante da possibilidade de receber uma penalidade pelo desrespeito às condições acordadas.

Por fim, como terceiro ponto de consideração sobre a viabilidade do uso das negociações coletivas como meio para abordar a discriminação no mercado de trabalho, destaca-se que esses instrumentos estão conquistando uma posição cada vez mais proeminente tanto em âmbito internacional quanto nacional.

⁷⁹MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001. p. 28-29.

⁸⁰MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001. p. 28.

No cenário internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem desempenhado um papel fundamental ao sublinhar a importância das negociações coletivas. Ao encorajar o diálogo entre trabalhadores e empregadores, as negociações coletivas não apenas proporcionam um canal para a resolução de conflitos, mas também estabelecem bases sólidas para políticas e práticas laborais mais equitativas. Vislumbra-se a importância atribuída à negociação coletiva pela OIT diante de seus diplomas jurídicos, como as Convenções nº 98, 151 e 154, bem como as Recomendações nº 91 e 163, todas as quais, em maior ou menor grau, incentivam a utilização desses instrumentos pelos Estados Signatários.

No âmbito nacional, percebe-se uma ascensão no tocante à relevância das negociações coletivas, tanto na esfera judicial quanto na esfera legislativa. Em relação ao meio judicial, destaca-se o Tema de Repercussão Geral nº 1.046⁸¹, fixado pelo Supremo Tribunal Federal, o qual valida a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Na mesma toada, sob o ângulo do Legislativo, a Lei nº 13.457 de 2017 incluiu à CLT o art. 611-A, elencando temáticas sobre as quais as disposições negociadas possuem prevalência sobre as correspondentes normas legais. Em que pese as conflitantes opiniões sobre o assunto, fato é que a conjuntura brasileira vem apresentando um ambiente propício para o desenvolvimento dos instrumentos coletivos.

O crescente reconhecimento das negociações coletivas no cenário jurídico confere-lhes uma credibilidade substancial. À medida que esses mecanismos de diálogo entre trabalhadores e empregadores ganham terreno tanto internacional quanto nacionalmente, as cláusulas estipuladas por meio dessas negociações adquirem uma autoridade e aceitação mais amplas. A confiança depositada nessas cláusulas é um reflexo direto da confiabilidade e da legitimidade das próprias negociações coletivas como instrumentos para a resolução de questões laborais complexas, incluindo a discriminação no mercado de trabalho.

Dessa forma, o uso das negociações coletivas para esse fim se torna ainda mais viável e eficaz, uma vez que as soluções acordadas nessas negociações não apenas refletem a vontade das partes envolvidas, mas também são respaldadas pela crescente aceitação e

⁸¹ Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Processo-paradigma da sistemática da repercussão geral. Tema 1.046. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Fixação de tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.” 5. Recurso extraordinário provido. (ARE 1121633, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 02-06-2022, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-s/n DIVULG 27-04-2023 PUBLIC 28-04-2023).

reconhecimento no âmbito jurídico, proporcionando uma base sólida para a promoção da igualdade e da justiça no ambiente de trabalho, ao menos sob uma perspectiva abstrata.

Com base nessas considerações, infere-se que o emprego das negociações coletivas de trabalho como ferramenta social para promover equidade de gênero no mercado de trabalho é possível, viável e necessário. Todavia, é importante frisar que essas considerações são essencialmente teóricas. Em vista disso, propõe-se uma averiguação empírica sobre a matéria, de modo a examinar se, na prática, os instrumentos coletivos abordam essa temática em suas cláusulas, seja no cenário nacional ou internacional.

Em face dessas premissas, segue-se com um estudo comparado das negociações coletivas e equidade de gênero, trazendo uma perspectiva internacional, mais especificamente, da Argentina, Chile e Uruguai.

2.3. Recorte de gênero na pactuação de negociações coletivas: estudo comparado

O presente tópico traz um estudo comparado sobre as negociações coletivas e equidade de gênero, nos estados argentino, chileno e uruguaio, a partir dos dados e das reflexões presentes na obra coletiva “América Latina: Negociación colectiva y equidad de género”⁸². A referida obra teve como precedente o Relatório Global em face da Declaração dos Direitos Fundamentais e Princípios no Trabalho, apresentado na 88ª Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2000.

Este relatório reafirmou a necessidade de conduzir novos estudos e pesquisas que explorem a conexão entre o respeito a esses direitos e a redução da pobreza, o alcance de um desenvolvimento econômico mais justo e equilibrado, bem como a promoção da igualdade de gênero. Dentre as recomendações destacadas no relatório, encontra-se a urgência em priorizar a cooperação técnica, aprimorando a qualidade das estatísticas e dos indicadores de progresso para que a OIT possa avaliar até que ponto a participação e representação sindical são garantidas a todos os trabalhadores nos processos de negociação coletiva.

Além disso, o documento enfatizou a importância de incorporar mulheres sindicalistas de forma ativa nesses processos, assim como integrar demandas de gênero nas estratégias de negociação sindical. Em conformidade com essa recomendação, e visando contribuir para a avaliação dos avanços e obstáculos persistentes nesta área, o Escritório Regional da OIT para as Américas e o Escritório para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV) da OIT

⁸² ABRAMO, Laís; RANGEL, Marta et. al. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 16-17.

empreenderam uma pesquisa sobre a inclusão de questões de gênero nas negociações coletivas em certos países da América Latina.

A pesquisa efetuada a partir dessas premissas ancorou as averiguações do presente estudo comparado. Seus critérios metodológicos foram assim estruturados:

Para el objetivo del presente trabajo se consideraron en forma distinta los tipos de negociación según la forma en que se instrumenten: convenios y acuerdos. a) **Reproducción:** Se trata de los derechos de las mujeres trabajadoras en su papel de madres. Aquí se incluyen las cláusulas relativas al embarazo y su protección durante la etapa de la gestación, así como las garantías en el período de la lactancia de hijos. b) **Familia:** No son cláusulas estrictamente referidas al empleo femenino, pero que sí atienden o tratan de generar un equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y las obligaciones que surgen del núcleo familiar. Las materias pactadas en los convenios colectivos de trabajo que se incluyen en este tema son las licencias por paternidad, fallecimiento de cónyuge, atención de familiares enfermos, mudanza y vacaciones, entre otras. c) **Equidad de género:** Se trata de acciones y garantías que establecen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo. Se refieren, básicamente, a la prohibición de discriminación por motivos de género, igualdad de salarios por la realización de la misma tarea, igualdad de oportunidades para acceder a puestos vacantes, etc.⁸³⁸⁴ (grifos adicionados)

Os dados estatísticos apresentados nesta pesquisa, embora não correspondam a um período recente, oferecem uma perspectiva abrangente e completa, revelando-se ainda de extrema utilidade para evidenciar o panorama dos países em questão e examinar suas particularidades. A natureza abrangente desses dados proporciona uma compreensão aprofundada das dinâmicas laborais e das questões de gênero no âmbito negocial, permitindo uma análise mais detalhada das nuances e tendências que moldaram o cenário atual. Essa abordagem enriquece a compreensão do contexto, fornecendo um fundamento sólido para a avaliação das mudanças ao longo do tempo e para a identificação de áreas que requerem atenção e aprimoramento.

Dessa maneira, mesmo considerando o lapso temporal, a relevância e a utilidade desses dados para a análise das realidades laborais e de gênero nos países estudados permanecem notáveis. Assim, feitas as devidas observações, procede-se ao exame de cada um dos países elencados, no que concerne à temática proposta.

2.3.1. Argentina

Com base nesse estudo, Marta Novick, David Trajtemberg e Florencia Heredia tecem seus comentários a respeito das negociações coletivas e equidade de gênero na Argentina⁸⁵.

⁸³ ABRAMO, Laís; RANGEL, Marta et. al. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo. p. 107-108.

⁸⁴ Tradução livre:

⁸⁵ HEREDIA, Florencia; NOVICK, Marta; TRAJTEMBERG, David. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005.

Os autores apontam que a integração das mulheres no mercado de trabalho argentino experimentou um crescimento significativo no final do Século XX e início do Século XXI, seguindo um padrão semelhante ao de outros países da região e do mundo.

Na década de 1990, Novick, Trajtemberg e Heredia destacam o substancial aumento na taxa de atividade da população total, predominantemente impulsionado pelo incremento na taxa de atividade das mulheres, que contribuíram de maneira significativa. A taxa de atividade das mulheres na Região Metropolitana de Buenos Aires (RMBA) aumentou de 28% para 36% entre 1990 e 2000, enquanto em todo o país, esse aumento foi de 27% para 33% no mesmo período.

No que se refere às taxas de atividade por faixa etária, no período analisado pelos autores, as taxas masculinas permaneceram estáveis ou diminuíram ligeiramente, com exceção dos trabalhadores mais velhos, faixa etária na qual houve aumento. As taxas femininas de todas as idades aumentaram, menos para a população mais jovem (15-19 anos), enquanto nas idades intermediárias, o aumento foi superior a dez pontos percentuais. Conforme apontado pelos estudiosos argentinos, esse crescimento refletiu a tendência de maior inclusão da mulher no mercado de trabalho, uma tendência compartilhada pela maioria das sociedades, mas que, neste caso, apresentou índices significativamente elevados.

Os pesquisadores refletem que esse aumento na busca por emprego por parte das mulheres decorreu, dentre outros motivos, por uma demanda familiar gerada pelo desemprego do provedor principal. Tal reflexão pode ser inferida pelo aumento da participação econômica das esposas, que passou de 34% para 40% no total urbano⁸⁶. No entanto, Novick et al.⁸⁷ entendem que esse cenário fático não coibiu a discriminação de gênero no mercado laboral argentina, que pode ser analisada sob quatro diferentes dimensões:

En el marco de los efectos provocados en el mercado de trabajo por la situación política, económica y social, una serie de estudios señalan que el género es uno de los factores que incide sobre la discriminación en el mercado laboral en la Argentina. La discriminación por género en el mercado de trabajo puede adquirir cuatro dimensiones: (a) discriminación salarial debido al menor salario de las mujeres por iguales tareas y funciones; (b) discriminación en el empleo, cuando las mujeres deben soportar la mayor carga del desempleo; (c) discriminación en la ocupación, cuando se emplea a las mujeres en tareas para las cuales están sobrecualificadas; y (d) discriminación en la formación, cuando las mujeres tienen menores oportunidades de acceso a las actividades de formación profesional.⁸⁸

⁸⁶ HEREDIA, Florencia; NOVICK, Marta; TRAJTEMBERG, David. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 99.

⁸⁷ HEREDIA, Florencia; NOVICK, Marta; TRAJTEMBERG, David. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 100.

⁸⁸ Tradução livre: Dentro do contexto dos efeitos provocados no mercado de trabalho pela situação política, econômica e social, diversos estudos indicam que o gênero é um dos fatores que influenciam a discriminação no mercado de trabalho na Argentina. A discriminação de gênero no mercado de trabalho pode assumir quatro

No que tange ao resultado concreto do estudo, durante o período objeto de análise, os pesquisadores observaram que, dos acordos e convenções que abordam questões de gênero (575), o número médio de cláusulas referentes ao trabalho feminino e à equidade de gênero resultou em uma média de sete cláusulas por negociação. Essa média diminuiu significativamente (2.3 cláusulas) em vista do número total de acordos e convenções por eles analisados (1.759), independentemente da inclusão ou não de temas relacionados a essa temática.

Em face desse contexto, os autores afirmam que a dinâmica histórica da negociação coletiva sobre a questão de gênero está diretamente associada à dinâmica geral das negociações na Argentina: à medida que a prática de negociação se intensifica, há um aumento correspondente na inclusão de cláusulas relacionadas aos assuntos da mulher, com um leve incremento no número de convenções que tratam dessa temática. Nesse contexto, concluem que no período de 1995 a 2000, não apenas houve um aumento quantitativo de convenções contendo cláusulas deste teor, mas também a média de cláusulas por convenção apresentou um incremento modesto.

Todavia, apesar do aumento quantitativo de cláusulas à medida que a pactuação de negociações expandiu no tempo, a qualidade das mesmas não demonstrou melhorias substanciais, permanecendo dentro dos parâmetros legais estabelecidos. No intervalo estudado, os autores argentinos verificaram uma menor incidência de cláusulas relacionadas ao gênero em negociações por atividade e setor (convenções), em comparação com as negociações por empresa (acordos). Ainda, constataram que os acordos coletivos e convenções no setor de manufatura foram os que mais incorporaram cláusulas (32%), seguidos pelo setor de transporte, armazenamento e comunicações (31%) e eletricidade, gás e água (20%).

É importante ressaltar que, com base na metodologia de classificação utilizada, em todas as atividades predominaram os conteúdos de natureza familiar. Do total de cláusulas examinadas, 78% abordaram temas relacionados à família, 19% trataram da reprodução, enquanto apenas os restantes 3% discutiram especificamente sobre equidade de gênero. Ademais, no contexto argentino, a análise das cláusulas ao longo da década indicou que 54% delas meramente reproduziram as disposições da legislação, enquanto 46% foram além dessas

dimensões: (a) discriminação salarial devido ao salário inferior das mulheres por tarefas e funções semelhantes; (b) discriminação no emprego, quando as mulheres enfrentam uma carga maior de desemprego; (c) discriminação na ocupação, quando as mulheres são empregadas em funções para as quais estão sobqualificadas; e (d) discriminação na formação, quando as mulheres têm menos oportunidades de acesso a atividades de formação profissional.

diretrizes, delineando, assim, o campo restrito no qual a negociação coletiva efetivamente abordou questões de gênero. Do contingente negociado que ultrapassou as disposições legais, apenas 16% das cláusulas traziam questões relativas às condições de trabalho da mulher, o que representa uma parcela consideravelmente reduzida.

Por fim, os pesquisadores elaboraram uma breve síntese das conclusões primordiais do estudo: primeiro, entendem que negociação coletiva se configura como um contexto propício para fomentar a equidade de gênero e a igualdade de oportunidades; contudo, em uma segunda constatação, apontam que o avanço da atividade de negociação sobre questões de gênero, exceto em situações específicas, ocorre de maneira lenta e gradual. Apesar deste cenário, destacaram avanços significativos, sobretudo nas esferas relacionadas à proteção da maternidade e paternidade. Marta Novick, David Trajtemberg e Florencia Heredia⁸⁹ concluem:

En síntesis, el trabajo realizado muestra un proceso en el que se realizaron algunos avances, sobre todo en materia de debate público, mayor concientización y capacidad organizativa de parte de los trabajadores y sus dirigentes sindicales. Sin embargo, todavía falta un largo camino a recorrer no sólo en materia de equidad de género vinculada con los derechos humanos y laborales fundamentales. El sistema de relaciones laborales en Argentina –y la negociación colectiva– se encuentra sin duda en una encrucijada, donde los temas de género no pueden ser analizados en forma independiente. Se observa en el escenario un panorama macroeconómico complejo, con serias distorsiones en el mercado de trabajo, en la distribución del ingreso y en la situación de exclusión, temas donde sin duda la mujer es un actor relevante. Pero, también, el sector sindical –en su gran mayoría– se encuentra inmerso tanto en la crisis institucional como en una pérdida de representatividad social. Por ello, tiene poca capacidad de plantear estrategias propositivas, situación que en general se extiende, obviamente, a los asuntos de género.⁹⁰

Após as exposições sobre o cenário argentino, passe-se à apresentação sobre o contexto chileno.

⁸⁹ HEREDIA, Florencia; NOVICK, Marta; TRAJTEMBERG, David. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 118.

⁹⁰ Tradução livre: Em resumo, o trabalho realizado demonstra um processo em que foram feitos alguns avanços, especialmente em termos de debate público, maior conscientização e capacidade organizativa por parte dos trabalhadores e seus líderes sindicais. No entanto, ainda há um longo caminho a percorrer, não apenas em termos de equidade de gênero relacionada aos direitos humanos e trabalhistas fundamentais. O sistema de relações trabalhistas na Argentina, e a negociação coletiva, estão sem dúvida em uma encruzilhada, onde as questões de gênero não podem ser analisadas de forma independente. Observa-se no cenário um panorama macroeconômico complexo, com sérias distorções no mercado de trabalho, na distribuição de renda e na situação de exclusão, temas nos quais a mulher é, sem dúvida, uma figura relevante. No entanto, também se percebe que o setor sindical, em sua grande maioria, está imerso tanto na crise institucional quanto na perda de representatividade social. Por esse motivo, tem pouca capacidade de propor estratégias, situação que, de maneira geral, se estende, evidentemente, às questões de gênero.

2.3.2. Chile

No que tange à nação chilena, Marta Rangel⁹¹ aponta que, ao longo da maior parte da década de 1990, a economia do país experimentou um crescimento elevado e sustentado, resultando em um aumento expressivo de empregos, especialmente para as mulheres, cujas taxas de crescimento foram superiores às dos homens. Em 2000, a taxa de participação feminina nas áreas urbanas do Chile atingiu 38%. No mesmo período, a taxa de desemprego das mulheres era de 9,7%, enquanto os homens apresentavam uma taxa de 8,9%. A ocupação feminina, em sua grande maioria (87,1%), estava concentrada no setor de serviços, em comparação com 61,9% relativos à correspondente parcela masculina. Para além disso, quase metade (44,5%) das mulheres trabalhadoras estavam envolvidas no setor informal (em contraste com 34,3% dos homens), e 16% das trabalhadoras estavam empregadas em serviços domésticos. Esse é o cenário fático exposto pela autora.

No que diz respeito à qualidade das cláusulas, Rangel tece reflexões sobre a temática sob uma perspectiva de gênero, concluindo que as mulheres chilenas enfrentavam uma forte discriminação no acesso ao emprego remunerado, na qualidade dos empregos e no reconhecimento de seus direitos trabalhistas. Revela ainda que, apesar do aumento do número de empregos e da taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho, especialmente entre aquelas com ensino superior, as responsabilidades familiares continuaram sendo um significativo obstáculo para sua plena integração no mundo profissional. Em vista disso, elas sofriam com maiores taxas de desemprego, maiores dificuldades na busca por trabalho e maiores possibilidades de trabalhar de modo intermitente.⁹²

Conforme explica Rangel, as mulheres, de fato, adentraram setores econômicos, grupos e categorias ocupacionais que não eram tradicionalmente femininas. Contudo, ressalta que essa inclusão não resultou em alterações concretas na segregação de gênero no âmbito laboral. Este tipo de segregação, que resulta em uma remuneração média inferior para as mulheres em comparação aos homens, perpetua mecanismos discriminatórios ao possibilitar a subvalorização, uma prática de difícil combate. No Chile, há uma proporção mais elevada de trabalhadoras recebendo salários abaixo do mínimo estipulado, e uma maior proporção de mulheres em relação aos homens trabalhando em regime de tempo parcial. Lamentavelmente,

⁹¹ RANGEL, Marta. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 171.

⁹² RANGEL, Marta. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 172.

mais da metade dessas mulheres expressa preferência por uma carga horária maior, indicando uma situação de subemprego.⁹³

Após esclarecer questões relativas à situação laboral da mulher chilena, Marta Rangel segue com a análise das negociações coletivas. Primordialmente, salienta que o Chile apresenta um significativo grau de regulação normativa da negociação coletiva, um direito que é reconhecido e protegido constitucionalmente. Segundo a autora, uma característica notável da região é o elevado grau de intervencionismo estatal, o qual limita o desenvolvimento da autonomia coletiva⁹⁴.

Marta Rangel elucida que, ao todo, foram analisados 28 instrumentos coletivos chilenos. No que concerne ao gênero, dentre as 17.325 pessoas sujeitas às negociações coletivas objetos do estudo, 42% eram mulheres. Genericamente, foi identificado um total de 125 cláusulas pertinentes a algum aspecto dos direitos das trabalhadoras ou das relações de gênero, resultando em uma média de 4,5 cláusulas por instrumento coletivo analisado⁹⁵.

Uma análise setorial evidenciou que os setores com maior número de cláusulas são os de serviços, os quais representaram 22% do total. Além disso, foram quantitativamente relevantes os seguintes setores: indústria têxtil, eletricidade e gás, água, petróleo, transportes, comunicações e finanças, cada um contribuindo com aproximadamente 10% do total de cláusulas. Uma análise global por tipo de cláusula indicou que a maioria (88%) está relacionada à maternidade/paternidade e às responsabilidades familiares. A pesquisadora salienta que não foi identificada nenhuma cláusula específica referente à igualdade de gênero ou a não discriminação⁹⁶.

Para além do exame setorial, Rangel faz uma distinção entre as cláusulas legais, que reiteram o que já está estabelecido na legislação, e cláusulas convencionais, que representam avanços em relação ao arcabouço jurídico existente. A análise considerando esta variável revela que, no Chile, as cláusulas convencionais predominam de maneira significativa, compreendendo 85% do total⁹⁷.

Situação diversa é visualizada no Uruguai, cujo cenário sociolaboral será apresentado a seguir.

⁹³ RANGEL, Marta. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 172.

⁹⁴ RANGEL, Marta. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 178.

⁹⁵ RANGEL, Marta. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 186.

⁹⁶ RANGEL, Marta. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 186.

⁹⁷ RANGEL, Marta. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 186.

2.3.3. Uruguai

A conjuntura do Uruguai é apresentada por Martha Márquez. A pesquisadora explicou que a participação feminina na força de trabalho do país experimentou um aumento constante e substancial no final do Século XX e início do Século XXI. No período de 1991 a 1999, a taxa de atividade das mulheres passou de 43,7% para 49% (em Montevidéu, alcançando 52%), mantendo, contudo, uma diferença considerável em relação à taxa masculina, que permaneceu praticamente estável, diminuindo de 73,5% para 72% no mesmo período.⁹⁸

No tocante à situação da mulher no mercado de trabalho uruguaio, Márquez destaca o subemprego como um dos problemas que mais afetam as trabalhadoras, com 12% delas nessa situação, enquanto entre os homens esse número era de 6,1% no mesmo período. Martha enfatiza, de igual modo, o trabalho precário e instável, o qual é mais prevalente entre as mulheres, representando 52% do total de trabalhadores nessa condição.⁹⁹ Nessa toada, a taxa de desemprego também é desproporcional, impactando mais as mulheres (22,5%) do que os homens (16,2%), no ano de 2002. Já no tocante à remuneração, Márquez acentua a proporção dos salários médios femininos no setor privado, a qual representava 85% do valor total em comparação aos masculinos, até 1999.¹⁰⁰

Feitas essas considerações, a autora segue com sua análise, salientando que a prática da negociação coletiva possui uma longa história no Uruguai, remontando ao final do século XIX. Quando abordada sob a perspectiva de gênero, a negociação coletiva uruguaia possui um período sombrio de naturalização de cláusulas manifestamente discriminatórias, estabelecendo, a título de exemplo, remunerações distintas para homens e mulheres via instrumento coletivo. Todavia, conforme apontado por Márquez, a presença de critérios discriminatórios contra as trabalhadoras nas cláusulas coletivas foi praticamente extinta na década de 1980¹⁰¹.

Apesar de os instrumentos coletivos no Uruguai não mais incorporarem cláusulas abertamente discriminatórias, é imperativo observar que essa ausência não correspondeu necessariamente a uma iniciativa substancial para atenuar a discriminação no ambiente de trabalho. A inexistência de cláusulas discriminatórias não implica automaticamente a presença

⁹⁸MÁRQUEZ, Martha. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 256.

⁹⁹MÁRQUEZ, Martha. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 257.

¹⁰⁰MÁRQUEZ, Martha. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 257.

¹⁰¹MÁRQUEZ, Martha. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 255.

de medidas proativas para enfrentar as disparidades de gênero no cenário laboral. Torna-se essencial considerar não apenas a eliminação das práticas discriminatórias explícitas, mas também a implementação de políticas e cláusulas afirmativas que busquem verdadeiramente a promoção de uma cultura organizacional inclusiva e igualitária.

Em face disso, Márquez afirma que os novos elementos negociáveis surgidos na década de 1990 não abordaram de maneira adequada a dimensão de gênero, limitando-se a incluir, no máximo, cláusulas gerais de igualdade derivadas de normativas externas ou certos benefícios, especialmente relacionados à proteção da maternidade.¹⁰² Desse modo, mediante os dados por ela analisados, Martha Márquez constatou que a prática de negociação coletiva no período de 1996 a 2000 em seu país, no que concerne à questão da equidade de gênero, é praticamente negligenciada.

Segundo a autora, dos 76 acordos que apresentaram cláusulas dessa natureza, totalizando 224 cláusulas, a média para o período analisado é de três cláusulas por negociação. Considerando o total de instrumentos coletivos examinados durante esse período (406), a média é de 0,5 cláusulas por negociação. Ou seja, apenas 18% dos acordos avaliados incorporam alguma cláusula sobre a temática em questão.¹⁰³

Das 224 cláusulas identificadas, as relacionadas à proteção da maternidade/paternidade constituem quase 50% do total, enquanto aquelas relacionadas às condições de trabalho (inclusive responsabilidades familiares) representam 46,2%. Cláusulas especificamente relacionadas à igualdade ou equidade de gênero compreendem apenas 4% do total.¹⁰⁴ Diante desse cenário, a autora entende que, até o momento de sua análise, a negociação coletiva no Uruguai não se estabeleceu como um instrumento para a incorporação de uma perspectiva de gênero, exceto em setores muito isolados e em questões pontuais¹⁰⁵. Todavia, Márquez¹⁰⁶ reflete que essa é uma abordagem que deve ser inserida nas negociações coletivas, nas suas palavras:

Incluir esta dimensión en la actividad normativa autónoma y en la aplicación de la misma pareciera, sin embargo, indispensable para el logro de cambios que hagan posible unas relaciones sociales más equitativas. Pero esa perspectiva encuentra

¹⁰²MÁRQUEZ, Martha. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 255.

¹⁰³MÁRQUEZ, Martha. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 288.

¹⁰⁴MÁRQUEZ, Martha. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 286-287.

¹⁰⁵MÁRQUEZ, Martha. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 291-292.

¹⁰⁶MÁRQUEZ, Martha. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 291.

todavía muchas dificultades para ser adoptada por la sociedad uruguaya y, por ende, por los interlocutores sociales en el ámbito del trabajo.¹⁰⁷

Diante de todo exposto, tem-se uma visão abrangente da interação entre as negociações coletivas e a busca pela equidade de gênero em diversos países da América Latina. Resta agora estender essa análise para o Brasil, a fim de compreender de que maneira as negociações coletivas estão influenciando e contribuindo para a promoção da equidade de gênero no país. Limita-se o exame ao Município de São Paulo, durante o ano de 2022, conforme objetivo proposto no início deste trabalho.

¹⁰⁷Tradução livre: Incluir essa dimensão na atividade normativa autônoma e na sua aplicação parece, no entanto, indispensável para alcançar mudanças que tornem possíveis relações sociais mais equitativas. No entanto, essa perspectiva ainda encontra muitas dificuldades para ser adotada pela sociedade uruguaia e, portanto, pelos interlocutores sociais no âmbito do trabalho.

CAPÍTULO 3: EQUIDADE DE GÊNERO E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO NO ANO DE 2022

3.1. Objeto de análise

O objeto da presente análise se refere às convenções e acordos coletivos, com vigência delimitada territorial e temporalmente, no caso, ao território do Município de São Paulo e durante o ano de 2022. O objetivo proposto é verificar se tais instrumentos coletivos possuem alguma finalidade emancipatória no que tange às mulheres no mercado de trabalho, mediante um exame por amostragem. Nessa conjuntura, foram examinados 40 (quarenta) instrumentos coletivos, sendo 20 (vinte) Acordos Coletivos de Trabalho e 20 (vinte) Convenções Coletivas de Trabalho.

3.2. Base de dados: Sistema Mediador

O banco de dados do qual foram extraídos os objetos de análise é denominado Sistema Mediador. O Mediador é um módulo do Sistema Integrado de Relações do Trabalho (SIRT), desenvolvido pela Secretaria de Relações do Trabalho (SRT) e vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A plataforma foi instituída por força da Instrução Normativa STR nº 6, de 06 de Agosto de 2007, com o intuito de sistematizar o depósito, registro e arquivos de convenções e acordos coletivos de trabalho e seus respectivos termos aditivos nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego. Busca, de tal forma, garantir transparência de dados sobre os instrumentos coletivos firmados pelas entidades sindicais brasileiras.

Com base nesse sistema, foram estabelecidas as delimitações temporal e territorial apontadas no tópico anterior, mediante um recurso de filtragem de informações. Assim, limitou-se a abrangência territorial ao Município de São Paulo/SP, com o filtro da vigência temporal fixado entre 01 de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2022. Nenhum outro filtro foi utilizado. À luz desses parâmetros, foram analisados os 20 primeiros acordos coletivos e as 20 primeiras convenções coletivas que apareceram nos resultados da busca.

3.3. Parâmetros de análise

Utilizou-se, como parâmetro de análise, os procedimentos de pesquisa adotados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), quando da elaboração do relatório

“Negociação Coletiva de Trabalho e Equidade de Gênero e Raça no Brasil”¹⁰⁸, publicado em 2009.

No referido estudo, com um recorte de gênero, foram computadas cláusulas de garantias relativas à: i) gestação; ii) maternidade/ paternidade; iii) desempenho de responsabilidades familiares; iv) condições de trabalho da mulher; v) exercício do trabalho da mulher; vi) saúde da mulher e; vii) equidade de gênero.

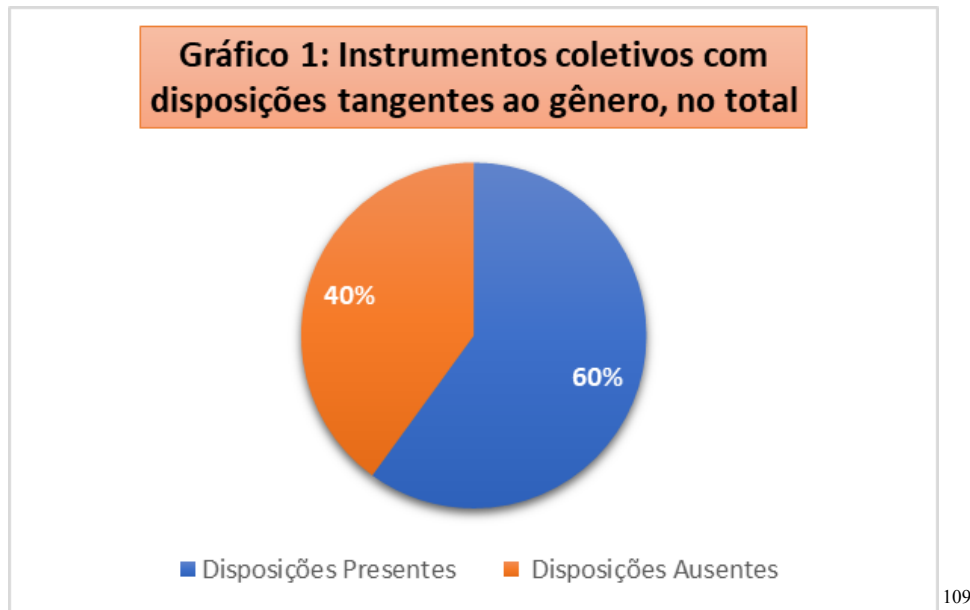
Dentre esses tópicos, ressalta-se que as temáticas abarcadas pelas cláusulas sobre “desempenho de responsabilidade familiares” nem sempre são direcionadas expressamente à população feminina. Todavia, diante do cenário social em que questões domésticas são impostas majoritariamente às mulheres, tais cláusulas possuem o condão de impactar diretamente o trabalho de inúmeras trabalhadoras. Logo, decidiu-se por manter o recorte proposto pelo referido relatório.

Feitas essas observações, traçou-se um paralelo desse procedimento ao objeto firmado para fins desse trabalho, no caso, convenções e acordos coletivos vigentes no território municipal de São Paulo, durante o ano de 2022. Em outros termos, examinou-se o respectivo objeto de pesquisa à luz desses parâmetros, de modo a identificar se os instrumentos coletivos analisados apresentaram cláusulas vinculadas à mulher, com base na classificação dos sete grandes grupos acima mencionados. O resultado dessa problematização será exposto no tópico a seguir.

3.4. Resultados da análise

Com base nos procedimentos relatados neste Capítulo, foram examinados 40 (quarenta) instrumentos coletivos, sendo 20 (vinte) Acordos Coletivos de Trabalho e 20 (vinte) Convenções Coletivas de Trabalho. Da totalidade dos instrumentos, foram identificados 24 (vinte e quatro) com ao menos uma cláusula relativa à mulher no mercado de trabalho, contra 16 (dezesesseis) que não apresentaram qualquer cláusula sobre essa temática. Segue representação gráfica:

¹⁰⁸ _____. OIT. Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil. Brasília: OIT, 2009

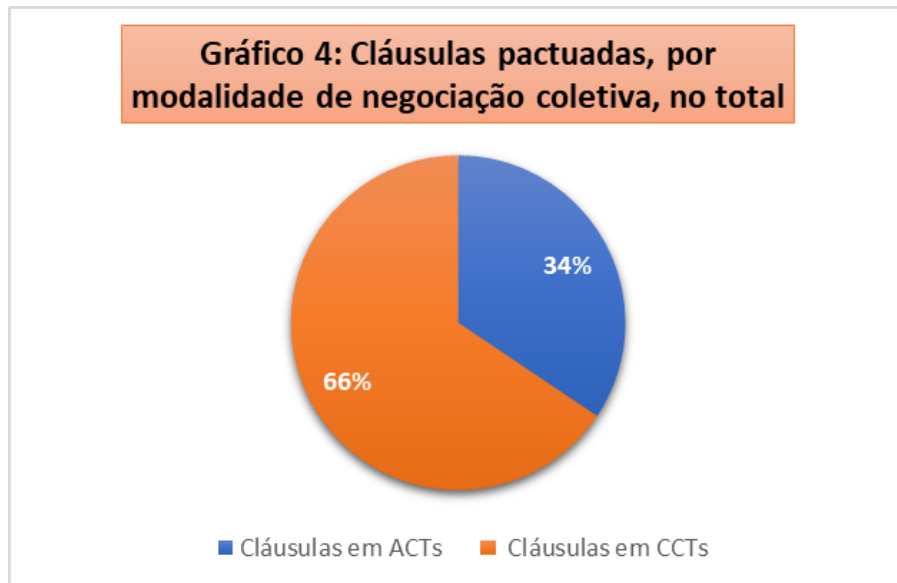


Em uma análise segmentada, à luz das modalidades de negociação, dos vinte acordos coletivos averiguados, mais da metade (12) não pactuou qualquer cláusula sobre o trabalho feminino. Essa proporção é significativamente menor nas convenções coletivas - dentre as vinte convenções examinadas, apenas quatro se isentaram do assunto. Em suma, têm-se as composições:



Em todo o contingente amostral, foram discriminadas 93 cláusulas que, de algum modo, tratavam do trabalho da mulher (ou impactavam diretamente a população feminina diante de sua condição como tal), resultando em uma média de 2,3 cláusulas por instrumento coletivo analisado. De modo específico, 32 cláusulas estavam dispostas em acordos coletivos, enquanto 61 foram previstas por convenções coletivas. Nesses termos, obtém-se o seguinte gráfico:

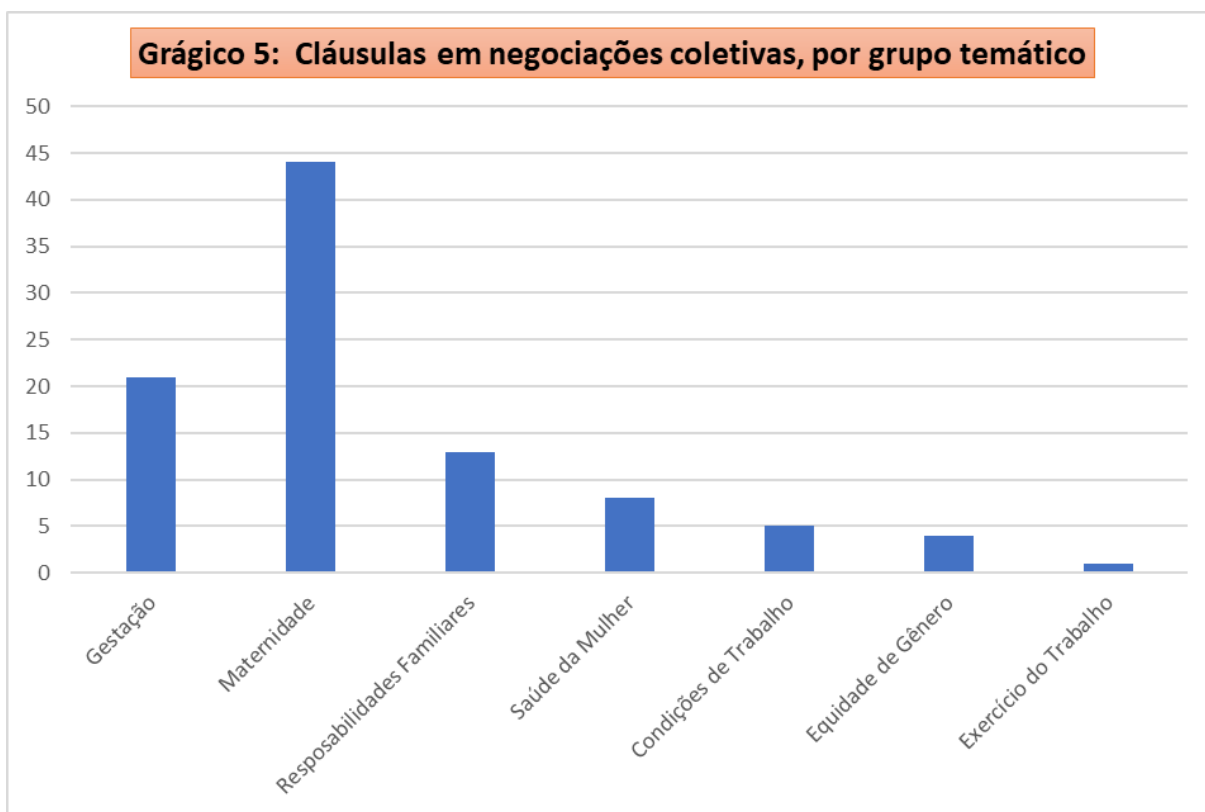
¹⁰⁹ Todos os gráficos expostos no presente Trabalho de Conclusão de Curso foram elaborados pela autora. Dados resgatados no Sistema Mediador.



Setorialmente, em face do conteúdo negociado, observou-se 21 cláusulas sobre temas relativos à gestação, como estabilidade gestacional, horário de trabalho e função compatível à gestante, bem como primeiros socorros para parto. As questões relativas à maternidade foram visivelmente as mais abordadas, totalizando 44 cláusulas sobre o assunto, como licença-maternidade, amamentação e creche. Aplacando o terceiro lugar sob um ponto de vista quantitativo, foram identificadas 13 cláusulas pertinentes a “responsabilidades familiares”, como acompanhamento de familiares, auxílio-educação e auxílio-dependentes.

O tema “saúde da mulher” foi abarcado por 8 cláusulas, como a estabilidade perante aborto e prevenção de câncer com maiores taxas de incidência na população feminina. Matérias referentes às condições do trabalho feminino aparecem em 5 cláusulas, dispondo sobre assédio moral e sexual, bem como questões higiênicas, como fornecimento de absorventes. Previsões claras sobre equidade de gênero no ambiente laboral foram identificadas em apenas 4 cláusulas, e uma única cláusula sobre qualificação e treinamento da mulher, dentro do grupo “exercício do trabalho da mulher”, foi encontrada.

Ressalta-se que, em alguns casos, uma mesma cláusula foi contabilizada em mais de um grupo, por prever temas plurais em sua redação, por exemplo, a estabilidade da gestante e a licença-maternidade. Ao todo, chega-se à seguinte ilustração:



Sob uma abordagem qualitativa, a pesquisa identificou um conjunto de 43 cláusulas coletivas que ampliavam garantias previamente estabelecidas em lei ou criavam novos benefícios. Contrapondo a esta constatação, outras 50 cláusulas foram identificadas como meras reproduções literais do conteúdo legal.

Esta análise revela a diversidade de abordagens adotadas nos instrumentos coletivos, indicando que, em alguns casos, as negociações coletivas foram capazes de ir além das normativas legais, inovando no mundo jurídico ao criar novos benefícios ou ampliar garantias já estabelecidas por lei. No entanto, embora por uma margem pequena, predominam na amostragem examinada as disposições literais da legislação, como é possível averiguar:



A partir dessas constatações, é possível extrair alguns pontos de destaque, tratados a seguir.

3.5. Pontos de destaque extraídos da pesquisa

Com base nos resultados da pesquisa, observa-se, de fato, um tratamento de gênero no contexto das negociações coletivas, notadamente nas convenções coletivas de trabalho. Contudo, como visto, há uma predominância de cláusulas que, ao invés de inovar ou estender as garantias legais, limitam-se à mera reprodução do conteúdo estabelecido por lei. Não obstante, importa ressaltar que a reprodução legal não invalida a utilidade dessas disposições nos instrumentos coletivos, pois, como discutido anteriormente, tal mecanismo pode reforçar as garantias legais, conferindo-lhes maior aplicabilidade.

Para além disso, a pesquisa revelou outra problemática relevante, devido à constatação de que a maioria das cláusulas relacionadas à mulher está diretamente associada à gravidez, maternidade ou responsabilidade familiar. Tais garantias são de fato importantes, uma vez que historicamente representaram obstáculos para a plena integração da mulher no mercado de trabalho, diante da dificuldade de conciliação entre vida familiar e profissional. Todavia, é motivo de preocupação o fato de que a abordagem sindical em relação ao trabalho feminino praticamente se restrinja a esses temas específicos.

Essa constatação aponta para a persistência de uma mentalidade que ainda vincula a mulher ao cenário doméstico. Nessa toada, é notável a escassez de cláusulas específicas sobre o trabalho feminino sem qualquer relação ao ambiente familiar, evidenciando a necessidade de uma ampliação no escopo das discussões sindicais sobre o papel e os direitos das mulheres no ambiente laboral.

Diante desse contexto, verifica-se que embora as negociações coletivas possam, efetivamente, servir como uma ferramenta social para promover um ambiente laboral mais igualitário no que concerne às questões de gênero, ainda há espaço para aprimoramentos. Urge reconhecer a necessidade premente de as cláusulas coletivas transcenderem a mera reprodução das garantias já estabelecidas legalmente. É imperativo que esses instrumentos normativos, ao invés de apenas replicarem a legislação vigente, desempenhem um papel proativo na promoção da equidade de gênero no âmbito laboral.

Além disso, é crucial destacar a importância de ampliar a abordagem sindical para além das questões tradicionalmente associadas à mulher, como gravidez, maternidade e responsabilidades familiares. Enquanto esses temas continuam sendo fundamentais, a diversidade de desafios e necessidades enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho demanda uma abordagem mais abrangente. Incorporar cláusulas específicas que abordem a trabalhadora de maneira ampla e que transcendam a esfera familiar é essencial para refletir a complexidade e a diversidade das realidades femininas no mundo profissional. Dessa forma, as cláusulas coletivas podem efetivamente se tornar instrumentos que não apenas seguem a legislação, mas que, sobretudo, lideram o caminho na promoção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e igualitários para todas as mulheres.

Uma reflexão relevante neste cenário recai sobre a participação historicamente reduzida das mulheres no âmbito sindical. Sobre o assunto, explicam Marta Novick, David Trajtemberg e Florencia Heredia:

La revisión de los problemas de género en los convenios colectivos de trabajo para analizar los avances en relación con la situación de las mujeres en el ámbito laboral no puede limitarse al análisis de las cláusulas y convenios. Pareciera estar estrechamente ligada al papel de las mujeres en el ámbito sindical y su vinculación con la lucha por sus derechos y la posibilidad de su inclusión en los convenios colectivos de trabajo.¹¹⁰

Nesse sentido, entende-se que a promoção de uma representação mais equitativa nos cargos de liderança sindical para as mulheres emerge como um elemento crucial. A presença feminina em posições de direção nos sindicatos não apenas contribuiria para a inclusão das questões de gênero nas pautas sindicais, mas também poderia desencadear transformações significativas na abordagem e eficácia das negociações coletivas no contexto da equidade de gênero.

¹¹⁰HEREDIA, Florencia; NOVICK, Marta; TRAJTEMBERG, David. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005. p. 205.

CONCLUSÃO

Ao longo deste Trabalho de Conclusão de Curso, foi possível evidenciar a presença arraigada de desigualdade de gênero na sociedade, refletindo-se de maneira inequívoca no ambiente laboral. Essa disparidade, enraizada em aspectos históricos, sustentou-se por meio de diversos discursos que buscaram legitimar uma suposta inferioridade feminina, perpetuando assim as relações de poder entre os sexos. No contexto laboral, essa desigualdade materializa-se na dificuldade de integração da população feminina, seja no ingresso, permanência ou ascensão no mercado de trabalho.

A realidade vigente é marcada por menores taxas de participação econômica e maiores índices de desemprego entre as mulheres, bem como pela persistente disparidade salarial em relação aos homens. A escassa presença feminina em cargos de liderança revela-se como mais um motivo pelo qual se faz necessário o enfrentamento desse cenário discriminatório. Em razão do seu papel no Direito do Trabalho, suscitou-se a utilização das negociações coletivas para esse fim.

Para tanto, este estudo aprofundou a compreensão das negociações coletivas, explorando sua conceitualização, natureza jurídica, fundamentos e características essenciais. Ao examinar esses diplomas, buscou-se um entendimento mais aprofundado de sua importância e função no contexto laboral. Além disso, foram abordadas de maneira concisa as questões procedimentais envolvidas na elaboração desses instrumentos, destacando o processo de pactuação e os principais elementos envolvidos. Uma análise das mudanças recentes advindas da reforma trabalhista também foi incorporada, evidenciando alterações significativas que impactaram diretamente a aplicação das negociações coletivas no mundo do trabalho. Este enfoque abrangente proporcionou uma base sólida para a compreensão do papel desses instrumentos no cenário laboral contemporâneo.

Com base nas discussões travadas ao longo do estudo, tornou-se claro que as negociações coletivas têm o potencial não apenas de atuar no papel tradicional de regulação de condições de trabalho, mas também de serem ferramentas sociais para promover a equidade de gênero. Essa abordagem se revela não apenas abstratamente possível, por se alinhar às funções intrínsecas das negociações coletivas, mas também teoricamente viável, considerando o crescente reconhecimento desse instrumento no cenário jurídico trabalhista nacional e internacional.

O estudo comparado sobre as conjunturas argentina, chilena e uruguaia reforçou a ideia de que, em diversos países da América Latina, os instrumentos coletivos têm o potencial

de serem utilizados para dirimir o cenário discriminatório sob uma perspectiva de gênero. No entanto, os dados analisados indicam que esse movimento é lento e gradual, demandando maior atenção e esforço para alcançar resultados mais expressivos.

Por fim, foi promovida a pesquisa objeto de estudo deste Trabalho de Conclusão de Curso, no que tange às convenções e acordos coletivos de trabalho no município de São Paulo/SP, vigentes no ano de 2022. Com isso, concluiu-se que a temática é abordada pelas pautas sindicais com um tratamento relativamente presente. Contudo, como ressaltado anteriormente, ainda existem áreas passíveis de melhorias, sobretudo no que diz respeito à utilização da negociação coletiva para ampliar direitos já estabelecidos na legislação, bem como a maior incorporação de cláusulas que abordem a trabalhadora de maneira ampla e que transcendam a esfera familiar.

Diante de todo o exposto, entende-se que a relação entre negociações coletivas e equidade de gênero é um campo promissor, especialmente se houver um efetivo aumento da participação feminina nos ambientes sindicais. A presença mais expressiva das mulheres nas esferas sindicais não apenas traz uma representação mais equitativa, mas também coloca as questões de gênero no cerne das pautas sindicais. Ao incorporar as perspectivas femininas nas discussões, a negociação coletiva pode se tornar um instrumento vital e eficaz para promover a equidade de gênero no local de trabalho.

Entretanto, para que essa dinâmica se torne uma realidade efetiva, é imperativo reconhecer que o cenário atual requer melhorias substanciais. A participação feminina nos sindicatos é um passo crucial, mas deve ser acompanhada por estratégias que assegurem não apenas a inclusão, mas também a ampliação das discussões sobre igualdade de gênero nas negociações coletivas. Nesse contexto, entende-se necessário um esforço jurídico e legislativo para superar desafios e obstáculos históricos que limitam o impacto efetivo dessas negociações na promoção de uma sociedade e ambiente de trabalho mais igualitários.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

____. Brasil. Constituição da República Federativa Brasileira, 1988.

____. Brasil. Decreto-Lei nº 5.452. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

____. Brasil. Lei nº 6.136. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social, 1974.

____. Brasil. Decreto nº 1.256. Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981, 1994.

____. Brasil. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil, 2019.

____. Brasil. Lei nº 13.467. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, 2017.

____. Fórum Econômico Mundial. Global Gender Gap Report. Suíça, 2023.

____. IBGE. Outras formas de trabalho 2022. Rio de Janeiro, 2022.

____. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. Brasília, 2021.

____. OIT. Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça no Brasil. Brasília: OIT, 2009.

ABRAMO, Laís; RANGEL, Marta et. al. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005.

AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. 3º ed. São Paulo: LTr, 2012.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

CHAKIAN, Silvia. A Construção dos Direitos das Mulheres – histórias, limites e diretrizes para uma proteção eficiente. Rio de Janeiro; Editora Lumen Juris, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, Maria Helena. Dicionário jurídico universitário. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2022.

GARCIA, Carla Cristina. Breve história do feminismo. 3.º ed. São Paulo: Editora Claridade, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

HEREDIA, Florencia; NOVICK, Marta; TRAJTEMBERG, David. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005.

LAQUEUR, Thomas Walter. Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud. Trad. Vera Whately. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 414.

MAGANO, Octavio Bueno. Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993. p. 413.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual de trabalho. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MÁRQUEZ, Martha. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 7ª ed. São Paulo, LTr, 2012.

NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. *Revista Políticas Públicas*. São Luís, Número Especial, nov de 2016, p. 339-436.

NOGUEIRA, Cláudia M. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas, SP: Autores Associados, 2004.

PESSOA, Roberto; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A nova velha questão da ultra-atividade das normas coletivas e a súmula 277 do tribunal superior do trabalho. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 14, p. 97-107, 2010.

RANGEL, Marta. América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2005.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

SAMPARO, Ana Julia Fernandes; SIQUEIRA, Dirceu Pereira. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. *Revista Direito em Debate*. Ano XXVI nº 48, jul-dez. 2017, p. 287-325.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. *Estudos avançados*, v. 17, p. 99-116, 2003.